

سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون

عطا السيد الشعراوي

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

سياسات النهـوض بالمـرأة في
دول مجلس التعاون

محتوىٰ الكتاب لا يعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

الطبعة الأولى 2011

النسخـــة العاديـــة: ISBN 978-9948-14-402-1
النسخة الإلكترونية: ISBN 978-9948-14-403-8

توجه جميع المراسلات إلى العنوان الآتي:
مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية
ص. ب: 4567
أبوظبي
دولة الإمارات العربية المتحدة
هاتف: +9712-4044541
فاكس: +9712-4044542

E-mail: pubdis@ecssr.ae
Website: http://www.ecssr.ae

سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون

عطا السيد الشعراوي



مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

أنشئ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية في 14 آذار/ مارس 1994 كمؤسسة مستقلة تهتم بالبحوث والدراسات العلمية للقضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج والعالم العربي. وفي إطار رسالة المركز تصدر هذه السلسلة من الكتب كإضافة جديدة متميزة في المجالات الاستراتيجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعلوماتية.

المحتويات

مقدمة 7

الفصل الأول: المرأة الخليجية من التهميش إلى التمكين 11

الفصل الثاني: سياسات النهوض بالمرأة الخليجية 27

الفصل الثالث: المرأة الخليجية: إنجازات وتحديات 97

الخاتمة: رؤية مستقبلية 183

الهوامش 195

المصادر والمراجع 217

نبذة عن المؤلف 233

مقدمة

تشهد قضايا المرأة، اهتماماً كبيراً، وتصاعداً ملحوظاً، منذ النصف الثاني من القرن العشرين، من المجتمع الدولي والمنظمات الدولية؛ للارتقاء بأوضاع المرأة عموماً، في كل المجالات، فقد عُقد؛ لهذا الهدف، الكثير من المؤتمرات الدولية، وأُصدر الكثير من المواثيق، بداية من إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975 عاماً دولياً للمرأة، مروراً باعتماد الاتفاقية الدولية؛ للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979، وعقد مؤتمر نيروبي الدولي عام 1985، وإعلان الحق في التنمية، وهو الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1986، ونص في المادة الأولى منه: أن الحق في التنمية، حق من حقوق الإنسان، وأن الإنسان هو المحور والهدف الرئيس للتنمية، وتأكيد مفهوم المشاركة، وتوسيع نطاقها؛ لتشمل الفئات المهمشة في المجتمعات ودعمها، كما عقد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة عام 1994، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن عام 1995، ومؤتمر بكين العالمي للمرأة في العام نفسه.

وتفعيلاً لتلك الوثائق والمؤتمرات، تم تشكيل لجان دولية؛ لرصد أوضاع المرأة وإنشاء آليات؛ لحماية الحقوق الإنسانية للمرأة؛ ومن بينها: لجنة مركز المرأة، ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، والمقررة الخاصة بالعنف ضد المرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفيم)، والمعهد الدولي للبحث والتدريب؛ للنهوض بالمرأة، كما أعلنت الأمم المتحدة في تموز/ يوليو عام 2010، تشكيل هيئة تبدأ أعمالها في كانون الثاني/ يناير عام 2011؛ لتسريع التقدم، باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة؛ بوصف ذلك دعامة رئيسة لكل مجتمع ديمقراطي، وتضم هذه الهيئة:

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وإدارة النهوض بالمرأة، ومكتب المستشار الخاص المعني بقضايا المساواة الجنسية وتقدم المرأة، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب للنهوض بالمرأة.

لم تكن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بعيدة من تلك التطورات؛ حيث شهدت السنوات العشر الأخيرة، إنجازات نوعية للمرأة الخليجية التي نالت الكثير من الحقوق والمكاسب السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛ فقد أُصدرت التشريعات والقوانين التي تكفل لها حقوقها المختلفة، وخاضت المرأة الانتخابات النيابية والبلدية، وتمكنت من الفوز على الرجال، وقُلِّدت المناصب القيادية العليا، والمواقع ذات التأثير في صنع القرار؛ ومن بينها: تولي حقائب وزارية مؤثرة، إضافة إلى تزايد أعداد النساء الحاصلات على الشهادات المتقدمة، من جامعات العالم الراقية والمتقدمة، بعد أن كان هذا الأمر محظوراً؛ لأسباب كثيرة؛ أهمها: ثقافة المجتمع وتقاليده، وفضلاً عن ذلك، دخلت المرأة الخليجية سوق العمل، وحققت نجاحاً بارزاً، في: المناصب التنفيذية العليا، وعضوية مجالس الإدارة، في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة، وهو الأمر الذي لم يكن متاحاً قبل فترة قصيرة.

ولا شك أن كل هذه الإنجازات، وهذا الحضور الملموس للمرأة الخليجية، لم يُحقَّقا فجأة، بل كانا تتويجاً لمسيرة نضال طويلة من المرأة، استمرت عقوداً، كما كانت نتاج عوامل متعددة؛ في مقدمتها: الدعم والمساندة من الحكومات في دول مجلس التعاون للمرأة، والاهتمام بقضاياها اهتماماً ملحوظاً؛ حيث حرصت تلك الحكومات، على توفير أجواء المناخ: التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية المناسبة، ومنح المرأة حقوقها المختلفة؛ فقامت بمبادرات، واتخذت قرارات تصب في

مصلحة المرأة، وتدفع بها إلى الإسهام الحقيقي والمشاركة الفعلية في كل مناحي الحياة؛ وهو ما أدى إلى هذه الطفرة الكبيرة، في أوضاع المرأة الخليجية.

وفي اعتراف دولي بتلك التطورات الإيجابية على الساحة الخليجية، ثمَّنت نافي بيلي المفوضة السامية لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة في نيسان/ إبريل عام 2010، اهتمام حكومات دول الخليج، بتحسين وضع المرأة، وتمتعها بحقوقها، والنهوض بأوضاع حقوق الإنسان بصفة عامة، وخاصة، إزاء ما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وقد أدرك المسؤولون في دول مجلس التعاون، أن دفع الخطط التنموية، يتطلب إفساح المجال أمام المشاركة الفاعلة، والإسهام الحقيقي للمرأة في البرامج التنموية، وتعزيز دور المرأة الاقتصادي ودورها الاجتماعي، على أساس من المبادئ الدينية، والتشجيع والدعم لعمل المرأة، والقضاء على التمييز والعادات والتقاليد التي تقلل من شأن المرأة؛ فزاد ذلك، تصميم القيادات الخليجية على تمكين المرأة، والنهوض بأوضاعها المختلفة، وخاصة مع تقدم البناء الاقتصادي الذي أحدث تغيرات بشرية واجتماعية، جعلت من الحياة الحضرية، مظهراً بارزاً للمجتمع الخليجي؛ وهو ما أدى إلى تزايد احتياجات المرأة، في ظل تزايد عدد السكان، وارتفاع نسبة الإناث بدول مجلس التعاون؛ فقد كشفت دراسة اقتصادية، أعدتها الأمانة العامة لاتحاد غرف دول مجلس التعاون، استبعاد نسبة كبيرة من السكان، من قوة العمل في هذه الدول، وخصوصاً فئة النساء، برغم أن عدد سكان دول المجلس في تزايد مستمر؛ حتى وصل إلى أكثر من 35.1 مليون نسمة عام 2006، وأشارت الدراسة، إلى أن العمالة النسوية المواطنة شكلت ما نسبته 38.6٪ من قوة العمل في الكويت، و31٪ في البحرين، 14.4٪ في السعودية، و26٪ في قطر.[1]

وبرزت المرأة هنا؛ بوصفها قوة عمل وطنية متاحة، يمكنها أن تحل محل العمالة الأجنبية، في مجالات معينة على المدى البعيد؛ وتزداد أهمية هذا العامل؛ إذا ما أُخذ في الحسبان ما تعانيه دول المجلس كافة، من مشكلة نقص القوى العاملة البشرية، والاعتماد على العمالة الأجنبية، في تنفيذ المشروعات والبرامج الخاصة بالتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وهم اللتان تفوقان قدرة هذه الدول، على توفير اليد العاملة الوطنية اللازمة لإنجازها؛ فأوجد هذا حالة سكانية غير متجانسة.

إلا أن ما يثير الانتباه، ويدعو إلى التساؤل: أن ما حُقِّق للمرأة الخليجية حتى الآن – على أهميته الكبيرة – ليس على مستوى الطموحات، ولا يتناسب والمبادرات والسياسات الحكومية، وما يبذل من جهود متميزة؛ وهنا، تظهر إشكالية عدم التوازن، بين ما هو مبذول من جهود ضخمة، وما هو محقق على أرض الواقع.

يحاول هذا الكتاب، التعرف إلى هذا الخلل وأسبابه، وتقديم الحلول المختلفة لمعالجة هذا الوضع، من خلال التعرف إلى: السياسات والمبادرات التي اتخذتها حكومات دول الخليج للنهوض بالمرأة، وتأثيرها في أوضاع المرأة، ومدى استجابة المرأة لتلك الجهود، وإدراك: لماذا لم تُحقَّق الطموحات المرجوة؟ ومعرفة: ما العقبات التي تحول دون ذلك؟ وكيف يمكن التغلب على تلك العقبات؛ بما يضمن الاستفادة القصوى من السياسات الحكومية؟

وقد تم تقسيم الكتاب، إلى ثلاثة فصول: يعنى أولها، بالإطار المفاهيمي للموضوع، وهو يشمل: مفاهيم التمكين والمشاركة والتنمية، ويتصدى الفصل الثاني، للسياسات المتبعة في دول مجلس التعاون للنهوض بالمرأة، بينما يرصد الفصل الثالث، الإنجازات والتحديات، وتقدم الخاتمة، رؤية مستقبلية لوضع المرأة الخليجية.

الفصل الأول

المرأة الخليجية من التهميش إلى التمكين

فرضت طبيعة النشاط الاقتصادي السائد، وشبكة علاقاته الاجتماعية، في مجتمع ما قبل النفط، في دول الخليج العربي التي اتسم معظمها بالكفاف والندرة، نمطاً معيناً من الأنساق القيمية؛ انعكست آثاره الاجتماعية على علاقات أفراد المجتمع، وعلى النظام الأسري بشكل أكثر وضوحاً، وخصوصاً تلك العلاقات القائمة بين أفراده من الذكور والإناث؛[1] فاحتلت المرأة - نتيجة هذه العلاقة - مركزاً ودوراً هامشيين، في مجتمع ما قبل النفط؛ فقد ابتعدت عن العمل الاجتماعي بمفهومه العام، وقُصِر دورها على مزاولة المهن المرتبطة بالبحر؛ كالصيد وبيع الأسماك، وبعض الصناعات اليدوية؛ كصناعة الحصر والسلال، أو تربية الماشية والدواجن، وغير ذلك، إلى جانب أعمالها المنزلية.[2]

وفي خمسينيات القرن الماضي، ظهرت حركة نسائية مطالبة بحقوق المرأة، في كل من الكويت والبحرين، ثم انتقلت إلى بلدان الخليج العربية الأخرى؛ حيث ارتبطت تلك الحركات، بظهور التعليم النظامي ومجانيته، وخاصة بعد ظهور النفط في دول الخليج، والوعي بأهمية تعليم المرأة، ولاسيما عندما بدأ إقبال العائلات ذات المراكز الاجتماعية العالية على تعليم بناتها؛ الأمر الذي أسهم في تقبّل المجتمع فكرة تعليم المرأة؛ ومن ثم عملها؛ حيث ظهرت مجموعة من النساء اللائي ينتمين إلى طبقات عليا في مجال العمل؛ وهذا أدى إلى تغير النظرة الاجتماعية إلى المرأة؛ بوصفها إنساناً كامل

الأهلية، وبدأ بعض النساء في دول الخليج، الانخراط – أولاً – في مجال التدريس؛ ومن ثم في مجال المهن المختلفة؛ وهكذا، بدأت مكانة المرأة تُرسخ في المجال المهني.

وقد تطور وعي المرأة الخليجية السياسي، بأهمية مشاركتها المجتمعية، مع ظهور الجمعيات النسائية، منذ السبعينيات من القرن الماضي، والدور الرائد الذي لعبته في الاهتمام بشؤون المرأة، كما أسهم ظهور جمعيات النفع العام، ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى، في توعية المرأة وتوسيع مداركها، وسعت المرأة – من خلال هذه المؤسسات – لإيجاد إطار تنظيمي، تستطيع من خلاله أن تبلور صيغاً لمطالب وحقوق عدة.[3]

وبرغم التغير الذي طرأ على مجتمعات الخليج، تجاه مشاركة المرأة المجتمعية، فإن المشاركة السياسية للمرأة، ظلت حتى مطلع الألفية الثالثة، دون المأمول على مستوى دول مجلس التعاون كافة، كما كان هناك تردد من المرأة، في خوض غمار التجربة السياسية، ورفض من الرجال، دخول المرأة مجال العمل السياسي؛ وهذا دفع النظم الخليجية إلى أخذ زمام المبادرة؛ لـ "تمكين المرأة" في المجالات المختلفة.[4]

فما المقصود بهذا المفهوم؟ وما علاقته بمشاركة المرأة؟ وما تأثيره في التنمية؟

مفهوم تمكين المرأة

أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة، وخاصّة في مجال التنمية، وفي الكتابات المتعلقة بالمرأة؛ حيث حلَّ مفهوم التمكين – سواء في مناقشة السياسات أو البرامج – محلَّ مفاهيم: النهوض والرفاهية ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية.[5]

وقد ارتبط مفهوم التمكين، في مرحلة التسعينيات من القرن العشرين، بمفاهيم جديدة؛ مثل: حقوق الإنسان، والمصلحة، وعدم المساواة، وتأكيد الذات.

إن مفهوم التمكين – بحسب ما خرج به مؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة عام 1994، ومؤتمر المرأة في بكين عام 1995 – يعني: «استخدام القوة الذاتية؛ للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين؛ لإحداث التغيير، ويشمل هذا التمكين، القدرة على: اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف».[6]

وتعد كلمة "التمكين"، من الاصطلاحات المتناولة في معظم دراسات المرأة، وخصوصاً عند الحديث عن المساواة، وما يترتب عليها من إتاحة فرص عادلة غير منحازة، وبعيدة عن كل أشكال التمييز، من حيث الجنس والعرق والمعتقد والطبقة وغير ذلك من الفوارق المجتمعية المألوفة؛ فالتمكين، هو عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، وتوفير الاستقلال الاقتصادي، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في الأمور التي تتعلق بحياة الفرد.[7]

تمكين المرأة إذاً! في معناه العام: هو إزالة كل العمليات والاتجاهات والسلوكيات النمطية، في المجتمع والمؤسسات التي تنمط النساء، وتضعهن في مراتب ذات مستوى أدنى، وتعزيز القدرات، والارتقاء بواقع المرأة؛ لمعرفة حقوقها وواجباتها، وتوفير الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية؛ لتتمكن المرأة من اتخاذ القرار.

وهناك مجالات كثيرة لتمكين المرأة، تُمثل بما يأتي:[8]

1. التمكين الاقتصادي الذي يهتم برفع المستوى المعيشي للمرأة، وتحسين فرص العمل لها وتحسين ظروفه.

2. التمكين الاجتماعي الذي يهتم بتحسين الوضع الصحي للمرأة، ورفع مستواها التعليمي، وتحسين جودة التعليم، بالإضافة إلى تغيير القوالب النمطية الفكرية والمجتمعية الجامدة.

3. التمكين القانوني، وهو يهتم بوضع المرأة في التشريعات والقوانين، وفي توعية المرأة بحقوقها وواجباتها، بالإضافة إلى التصدي للعنف ضدها.

4. التمكين السياسي، وهو الذي يركز على اكتساب القدرة على اتخاذ القرارات ومهارات تحقيق الأهداف، بما يؤدي إلى مشاركة المرأة السياسية، ووصولها إلى مراكز صنع القرار.

ويمكن قياس مدى تمكين المرأة، وتحسين أوضاعها بالمعايير الآتية:

1. مدى مشاركة المرأة في اللجان العامة.
2. مشاركة النساء في المواقع القيادية.
3. مشاركة النساء في اتخاذ القرارات الخاصة بعضويتهن في اللجان.
4. إتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء.
5. تغيير مفاهيم النساء، حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.
6. ثقة النساء، في إمكانية مشاركتهن الرجال في الأعمال العامة.

7. تغيير مفاهيم الرجال، حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.

8. تقلد النساء لمناصب، ومواقع ليست خاصة بمشروعات نسائية.

9. إسهام النساء المتعلمات، في نشر التعليم بين الآخرين.

10. اكتساب النساء مهارة إنشاء شبكات؛ لتوعية النساء، وتقوية مواقفهن في نشرها، وقدراتهن التنظيمية؛ لإقامة مجموعات للمطالبة بحقوقهن.[9]

مفهوم تمكين المرأة في سياسات دول مجلس التعاون

برز مفهوم "تمكين المرأة"، وشاع استخدامه في البرامج والسياسات الخاصة بالمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، في دول مجلس التعاون منذ التسعينيات من القرن العشرين، وفي حزيران/ يونيو عام 2003، قدمت الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، استراتيجية متكاملة؛ لتمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وتعزيز مشاركتها، وتقوية دورها في التنمية؛ وهي تقوم على الآتي:[10]

أولاً: مبادئ عامة

1. تأكيد القيم والمبادئ الإسلامية التي تعمل على تكامل أدوار المرأة والرجل، والعمل على تغيير الاتجاهات والقيم المجتمعية التي تحد من قبول مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية، ومشروعات التنمية.

2. تعزيز إسهام المرأة، ودعم دورها، وتمكينها من المشاركة الفاعلة والأداء المؤثر، في حركة المجتمع وتطويره، مع تحقيق مستوى مشاركة أوسع للمرأة، في المراكز القيادية ومواقع صنع القرار.

3. بحث قضايا المرأة بصورة مستمرة، من خلال إقامة مؤتمرات عامة دورية للمرأة، تنسق لها الأمانة العامة لمجلس التعاون، ومن خلال تشجيع البحوث والدراسات التي تهتم بقضايا المرأة.

4. إنشاء قواعد للبيانات الاجتماعية والبحثية، على مستوى كل دولة، وعلى مستوى دول المجلس؛ لتوفير المعلومات المساندة للتخطيط ورسم السياسات والخطط في مجال المرأة.

5. وضع استراتيجيات وخطط وطنية، في مجال النهوض بالمرأة، وتضمينها البرامج والمشروعات المناسبة؛ لتحقيق أهدافها.

6. تأكيد دور المجالس العليا الوطنية القائمة، في بعض دول المجلس، ودعوة الدول إلى إنشاء مجالس مماثلة؛ ليُمثل فيها كل الجهات العاملة في مجال المرأة والأسرة، مع الإسراع في تكوين لجنة تنسيقية لها، على مستوى دول مجلس التعاون.

7. تشجيع إنشاء الجمعيات الأهلية المهتمة بشؤون المرأة، وإيجاد تنظيم للربط، وزيادة التنسيق والتكامل فيما بينها.

8. التعاون ومنظمات الأمم المتحدة، حول قضايا المرأة، مع أخذ خصوصية الشريعة الإسلامية، والظروف الثقافية والاجتماعية للمجتمعات الخليجية، في الحسبان.

ثانياً: مبادئ لتمكين المرأة في المجال الاقتصادي[11]

1. العمل على تمكين المرأة اقتصادياً؛ لتعزيز دورها الاجتماعي، ودورها الأسري، وليكون ذلك سنداً لها، في التغلب على كل المعوقات التي تقف أمام رقيها.

2. زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات اللائقة بها، وإزالة ما يحول دون إسهامها بفاعلية في التنمية.

3. التركيز على: التأهيل والتدريب وتنمية المهارات والمعارف اللازمة للمرأة للدخول في سوق العمل، وتطويع التقنية وتكثيف استخدام الحاسب الآلي، في مجال فتح فرص جديدة، أمام عمل المرأة عن بعد.

4. تحسين ظروف عمل المرأة وشروطه، وتطوير نظم التأمينات الاجتماعية، والتقاعد المدني؛ بما يساعد على زيادة مشاركتها الاقتصادية.

5. إنشاء صندوق مشترك؛ لدعم المشروعات الخاصة بالمرأة، وعلى وجه الخصوص، تطوير الحاضنات والمشروعات الصغيرة، والاستفادة من التجارب القائمة في دول المجلس في هذا الشأن.

ثالثاً: مبادئ لتمكين المرأة في المجال الاجتماعي

1. تحسين أوضاع المرأة الفقيرة، ومساعدتها على الاندماج في الحياة الاجتماعية.

2. حماية المرأة من سوء المعاملة، بالتوعية، ومن خلال إنشاء مراكز اجتماعية ونفسية متخصصة، والتوعية الإعلامية؛ للتعريف بالآليات والأساليب المتاحة؛ للحد من هذه الظاهرة، وتمكينها من التماس المساعدة القانونية، وتحقيق سبل العدالة.

3. توجيه مخرجات التعليم؛ بما يتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة، للقوى النسائية العاملة.

4. تطوير القوانين والنظم ذات الصلة بالمرأة؛ بما يتفق وأحكام الشريعة الإسلامية، ويتناسب والتغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المستجدة.

5. توعية المجتمع بوجه عام – والمرأة بوجه خاص – بحقوقها وواجباتها التشريعية والمهنية، كما قررتها الشريعة الإسلامية، في إطار التشريعات المعمول بها، وحثّها على ممارسة هذه الحقوق.

6. تطوير القدرات الثقافية والعلمية والبيئية للمرأة؛ بما يحافظ على صحتها، وعلى البيئة المحيطة بها، وتفعيل دورها في حماية البيئة.

7. تقديم صورة إيجابية للمرأة في وسائل الإعلام، مع العمل على إزالة الصورة النمطية والشكل السلبي، عن المرأة في هذه الوسائل.

مفهوم المشاركة

يقال في اللغة العربية: "شارك" في الشيء؛ بمعنى كان له نصيب منه؛ فالمشاركة هي أي عمل تطوعي من المواطن؛ بهدف التأثير في اختيار السياسات العامة، وإدارة الشؤون العامة، أو اختيار القادة السياسيين على أي مستوى من المستويات: الحكومية، أو المحلية، أو القومية.[12]

وهناك تعريفات عدة للمشاركة؛ من أهمها ما يأتي:

1. جميع صور الاشتراك أو الإسهامات، من المواطنين، في توجيه عمل أجهزة الحكومة، أو أجهزة الحكم المحلي، أو لمباشرة القيام بالمهام التي يتطلبها المجتمع، سواء كان طابعها استشارياً أو تقريرياً أو تنفيذياً أو رقابياً، وسواء كان الإسهام مباشراً أو غير مباشر.

2. الجهود التطوعية المنظمة التي تتصل بعمليات اختيار القيادات السياسية، وصنع السياسات، ووضع الخطط، وتنفيذ البرامج والمشروعات، سواء على المستوى الخدمي، أو على المستوى الإنتاجي، وكذلك على المستوى المحلي أو المستوى القومي.

3. إسهام المواطنين - بدرجة أو بأخرى - في إعداد سياسات التنمية المحلية وتنفيذها، سواء بجهودهم الذاتية، أو التعاون والأجهزة الحكومية المركزية والمحلية.

4. الجهود المشتركة الحكومية والأهلية، في مختلف المستويات؛ لتعبئة الموارد الموجودة، أو تلك التي يمكن إيجادها؛ لمواجهة الحاجات الضرورية؛ وفقاً لخطط مرسومة، وفى حدود السياسة الاجتماعية للجميع.[13]

ويمكن تقسيم المشاركة إلى ثلاثة أنواع رئيسة؛ هي: المشاركة الاجتماعية، والمشاركة الاقتصادية، والمشاركة السياسية، وإن كانت هناك صعوبة، عند الفصل بين هذه الأنواع في الواقع العملي؛ نظراً إلى ارتباطاتها وتداخلاتها.

أما المشاركة الاجتماعية، فهي تلك النشاطات التي تهدف إلى التغلب على بعض المشكلات العملية اليومية، وتسهم في تحقيق قدر من التضامن والتكافل، بين أعضاء المجتمع.

وأما المشاركة الاقتصادية، فهي مشاركة الجماهير في مشروعات التنمية الاقتصادية، بالإسهام في وضع قراراتها وتمويلها وتنفيذها؛ كما قد تعني النشاطات التي تقوم بها الجماهير؛ لدعم الاقتصاد القومي؛ مثل: دفع الضرائب والرسوم وغير

ذلك، أو تعني أن يقوم الفرد بضبط إنفاقه، بحيث يكون استهلاكه في حدود دخله، وبما يسمح له بوجود فائض على الدوام، يدعم الاقتصاد الوطني، بتوافر درجة من الوعي، تجعله يقاطع التجار الذين يغالون في رفع الأسعار، أو يحجبون سلعاً معينة عن المستهلكين.

وتعني المشاركة السياسية، تلك النشاطات الإرادية التي يقوم بها المواطنون؛ بهدف التأثير بشكل مباشر أو بطريقة غير مباشرة في عملية اختيار الحكام، أو التأثير في القرارات أو السياسات التي يتخذونها، كما قد تعني المشاركة السياسية، العملية التي يلعب الفرد – من خلالها – دوراً في الحياة السياسية لمجتمعه، وتكون لديه الفرصة؛ لأن يسهم في مناقشة الأهداف العامة لذلك المجتمع، وتحديد الوسائل المثلى لإنجازها، وقد تتم هذه المشاركة، من خلال نشاطات سياسية مباشرة أو غير مباشرة.[14]

ويرتبط مفهوم التمكين ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة والتنمية؛ حيث تكمن الغاية من تمكين المرأة، في الدفع بالمشاركة الفاعلة لها، في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بتوسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة للمرأة، وتستلزم تلك المشاركة الفاعلة، تنمية المرأة، وتطوير قدراتها وإمكاناتها؛ لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها.

وتتطلب المشاركة توافر عوامل عدة، تزيد فاعليتها، وتضمن بقاءها واستمرارها، وتساعدها على تحقيق أهدافها؛ وأهم هذه المتطلبات:[15]

1. ضمان توفير المتطلبات والاحتياجات الأساسية للمواطن؛ مثل: الغذاء، والكساء، والمسكن الملائم، والصحة، والتعليم، وفرص العمل، وحرية التعبير،

وغير ذلك من الاحتياجات التي تحقق الإشباع المادي والإشباع النفسي للإنسان، وتتيح له قدراً من الاستعداد للمشاركة في الحياة العامة، داخل وطنه.

2. ارتفاع مستوى وعي المواطنين، أبعادَ الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع، ويُكتسب هذا الوعي إما بسعي الأفراد لبلوغ هذا القدر المطلوب من المعرفة، أو بالوسائل المختلفة لتكوين الرأي العام داخل المجتمع؛ مثل: المؤسسات الحكومية العاملة في مجال الإعلام والثقافة والتعليم، أو المؤسسات غير الحكومية؛ كالنقابات المهنية والعمالية، والجمعيات الخاصة، والاتحادات والأحزاب السياسية.

3. الشعور بالانتماء إلى الوطن، وإحساس المواطنين أن مشاركتهم في مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، تمثل واجباً تفرضه العضوية في هذا الوطن.

4. الإيمان بجدوى المشاركة، فإحساس المواطن بأهمية المشاركة وفاعليتها وسرعة استجابة المسؤولين، يعمق شعوره بجدوى مشاركته، ومردودها المباشر على تحسين صورة حياته، وحياة الآخرين داخل المجتمع.

5. وضوح السياسات العامة المعلنة؛ ويتأتي ذلك، من خلال الإعلام الجيد عن الخطط والأهداف، ومدى مواءمتها احتياجات المواطنين.

6. إيمان القيادة السياسية، بأهمية مشاركة الجماهير في صنع السياسات العامة وتنفيذها، واقتناعها بها، وإتاحة الفرصة لدعم هذه المشاركة، من خلال ضمان الحرية السياسية، وإتاحة المجال أمام الجماهير؛ للتعبير عن آمال أفرادها

وطموحاتهم، ورأيهم في قضايا مجتمعاتهم ومشكلاتها، ومناقشة تصريحات المسؤولين، والقوانين العامة، سواء داخل البرلمان أو عبر الصحف، وفي الندوات العامة، في ظل مناخ آمن، من دون تعرضهم لأي مساءلة قانونية.

7. وجود التشريعات التي تضمن المشاركة وتحميها، والوسائل والأساليب المتنوعة كذلك؛ لتقديم الآراء والأفكار والاقتراحات، وعرضها بوضوح تام وحرية كاملة، مع توافر الأساليب والوسائل والأدوات التي تساعد على إيصال هذه الأفكار، وضمان وصول هذه المشاركات إلى صانع القرار.

8. وجود برامج تدريبية لمن هم في مواقع المسؤولية، سواء في الحكومة أو في المؤسسات غير الحكومية في المجتمع؛ لتدريبهم على مهارات الاستماع والإنصات، واحترام فكر الجماهير، وعلى أساليب استثارة اهتمام الجماهير، وتنمية قدراتهم على المشاركة، كذلك.

9. وجود القدوة الصالحة في كل موقع من مواقع العمل؛ وهذا يستلزم التدقيق في اختيار القيادات، والتأكد من وضع الرجل المناسب في المكان المناسب؛ لأن هذه القدوة الصالحة، من شأنها أن تكون مشجعة على المشاركة.

10. اللامركزية في الإدارة؛ وهذا يفسح المجال أمام الجماهير، لتشارك في إدارة شؤون حياتها، ويفتح الباب لكل الجهود والإسهامات التي تقدمها هذه الجماهير.

11. زيادة المنظمات التطوعية، ورفع مستوى فاعليتها، حتى تغطي مساحة كبرى ممكنة؛ فتنتشر في كل مكان وفي كل نشاط، ويكون لها دور فاعل، من خلال إتاحة عدد صلاحيات أكثر لها؛ وهذا يجعلها أكثر تأثيراً في خدمة المجتمع.

12. تقوية دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتنشئة السياسية؛ مثل: الأسرة والمدرسة والجامعة، والمؤسسات الدينية، والأحزاب، ووسائل الاتصال وغير ذلك، وتشجيعها على غرس قيم المشاركة لدى الجماهير.

وتحدد مشاركة المرأة الخليجية ونطاقها، إلى درجة كبيرة، توزيع القوة في المجتمع؛ بمعنى القدرة على إحداث تأثير في الآخر الذي قد يكون: فرداً أو جماعة أو مجتمعاً كاملاً؛ فالمشاركة لا تستهدف تنمية المجتمع، وصنع مستقبله فحسب، بل تستهدف أيضاً، تنمية الذات المشاركة، وتطوير قدراتها وإمكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة على صعُدها المختلفة؛ ومن هنا، فإن درجة مشاركة المرأة الخليجية في الجوانب المختلفة للواقع الاجتماعي، تُعد مؤشراً أساسياً على وضع المرأة ومشكلاتها، ومكانتها وقوتها وتمكنها في المجتمع.[16]

مفهوم التنمية

هناك ارتباط وثيق، وتأثير متبادل بين المشاركة والتنمية؛ حيث تتيح التنمية فرصاً كبرى؛ لتوسيع مجالات المشاركة، كما توجد الحافز للمشاركة، بينما تسمح المشاركة، بممارسة المواطنين ضغوطاً على صانع القرار؛ لاتخاذ سياسات لمصلحة قضايا التنمية.

ومنذ عام 1975، بدأ الاهتمام بمعالجة موضوعي: تهميش دور المرأة، ومشاركتها في التنمية، تحت شعارات المساواة والمشاركة؛ نتيجة عدم تحقيق مشروعات التنمية أهدافَها الرامية إلى تحسين أوضاع المرأة، إضافة إلى إهمال هذه المشروعات مخاطبةَ النوع الاجتماعي.[17]

وقد جاء إعلان الحق في التنمية – وهو الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1986 – ينص في المادة (1): أن الحق في التنمية، حق من حقوق الإنسان، وأن يعد الإنسان هو المحور والهدف الرئيس للتنمية، وأكد الإعلان مفهوم المشاركة، وتوسيع نطاقها؛ لتشمل الفئات المهمشة في المجتمعات ودعمها.[18]

منذ نهاية تسعينيات القرن الماضي بُلوِر اتجاه عام، في أوساط المفكرين أولاً، ومؤسسات العون الإنمائي ثانياً، على تعريف واسع للتنمية، بحيث يتم النظر إليها على أنها: «عملية لتوسيع الحريات الحقيقية التي يتمتع بها البشر»، نساءً ورجالاً.

ويتجاوز مثل هذا المنظور الذي يركز على حريات الإنسان، المقاربات الضيقة للتنمية؛ كتلك التي ترى أن التنمية هي نمو الناتج القومي الإجمالي، أو زيادة متوسط دخل الفرد، أو التصنيع، أو التقدم التقني، أو التحديث الاجتماعي.

وقد أدى تبني مفهوم التنمية، وهو الذي يُعنى بتوسيع الحريات التي يتمتع بها البشر، إلى تطوير عدد من المبادرات الدولية، حول المناهج التطبيقية التي يمكن استخدامها؛ لتقويم جهود التنمية، يُمثل أهمها، بالأهداف الدولية للتنمية التي اتفق عليها المجتمع الدولي، في إطار الأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر عام 2000، وهي التي أصبحت تعرف – أيضاً – بأهداف الألفية للتنمية، واشتملت على التقدم نحو هدف تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة من أسباب القوة، بإزالة التفاوت بين الجنسين، في التعليمين الابتدائي والثانوي، قبل حلول عام 2015؛ وهو ما يعكس اهتمام المجتمع الدولي، بالحريات المتاحة للنساء في المجتمع، وبما يمكن أن يسهمن به في إحداث التغيير الاجتماعي.[19]

كما أكدت تقارير التنمية البشرية المختلفة التي أصدرها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أن التنمية؛ تعني توسيع نطاق قدرات جميع أفراد المجتمع إلى أقصى حد ممكن، وتوظيف تلك القدرات، أفضل توظيف لها في جميع الميادين: الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية؛ وهو ما يتطلب ضرورة تحسين وضع المرأة، وفتح جميع الفرص الاجتماعية والاقتصادية أمامها، وإزالة كل أشكال التمييز والاضطهاد، ضد المرأة؛ حتى نستطيع توسيع نطاق قدراتها البشرية، إلى أقصى حد ممكن، وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف.[20]

وبرغم أن واقع المرأة في الخليج، يتميز بخصوصية معينة، وسمات اجتماعية وثقافية واقتصادية، أثر في دور المرأة، فإننا نجد أن مسيرة المرأة ودورها في التنمية قد شهدا تطوراً إيجابياً ملموساً، وتقدماً في كل المجالات، من حيث: توافر فرص التعليم بكل مستوياته، ودخول سوق العمل، ثم الوصول أخيراً إلى مراكز اتخاذ القرار

ففي فترة ما قبل ظهور النفط، لعبت المرأة، أدواراً متعددة في المجتمعات التقليدية الخليجية، وأسهمت في إعالة الأسرة، وتفردت بذلك، عند غياب الرجل في السفر والغوص، فكان لها إسهامات كثيرة في المجالات التنموية، فهناك المرأة الفلاحة التي تساعد زوجها في الحقل، وهناك امرأة البحّار التي تتحمل المسؤولية الكاملة في غيابه.[21]

وكانت المرأة في مجتمع الخليج التقليدي، تسهم إسهاماً فعالاً في حياة الأسرة، وتعمل على زيادة دخل الأسرة، بالقيام ببعض الأعمال التي تدر عليها ربحاً؛ كأن تقوم بخياطة الملابس لنساء الحي، أو المتاجرة بسلع بسيطة، أو تربية الماشية، إلى جانب مهماتها المنزلية الأصلية؛ مثل: الطبخ وتربية الأطفال.[22]

ثم كان لظهور النفط في المجتمعات الخليجية، وتبلور كيانات سياسية جديدة، آثار مهمة؛ حيث تغيرت مكانة المرأة، وتعددت أدوارها، بين الإسهام في الحياة الاقتصادية، وإسهامها وظهور دورها في الحياة الأسرية؛ كما أدى التعليم، إلى توفير كوادر نسائية خليجية، استطاعت إحداث تغييرات، في أدوارها الأسرية والاقتصادية، وخروجها إلى العمل، والمشاركة في النشاطات المختلفة، وزيادة الإنتاجية،[23] وتغيير الصورة النمطية للمرأة الخليجية.

وهذا يعني أن مشاركة المرأة الخليجية، في التنمية، ليست مظهراً من المظاهر الشكلية لتنمية المجتمع، وليست محاكاة لنمط من الأنماط التنموية بالدول المتقدمة، بل هي مشاركة حقيقية في تنمية المجتمع وتطويره وتقدمه؛ وهو ما يتطلب تمكينها من تفعيل دورها.[24]

الفصل الثاني

سياسات النهوض بالمرأة الخليجية

عكست سياسات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وخاصة في السنوات العشر الأخيرة، تصميماً كبيراً على منح المرأة حقوقها المختلفة، وإحداث تغييرات ملموسة وإيجابية في دور المرأة؛ بوصفها قوة مشاركة في الحياة العامة، وتوفير أجواء المناخ التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية المناسبة؛ لتفعيل تلك الحقوق، وممارسة هذا الدور على أرض الواقع.

وعملت دول مجلس التعاون - بصفة عامة - على وضع الدساتير والتشريعات التي تكفل للمرأة حقوقها المختلفة؛ لتكون مرجعاً دائماً، وثابتاً قوياً من ثوابت الدولة، لا يمكن الاختلاف عليه، كما عملت على فتح أبواب التعليم المجاني أمام الفتاة؛ تشجيعاً لها على الانخراط في التعليم، وتوسيع مداركها، والارتقاء بوعيها ودورها في المجتمع، وخاصة أن التعليم، هو المحرك الأساسي؛ لتمكين المرأة في جميع المجالات.

وإضافة إلى ذلك، حرصت دول مجلس التعاون، على إنشاء المؤسسات الرسمية المختصة بالمرأة، والنهوض بها، وتمكينها في مختلف جوانب الحياة؛ لتوفر إطاراً مؤسسياً لعملية النهوض بالمرأة، ووضع السياسات والخطط اللازمة لذلك، والتنسيق بين الجهود المختلفة، والجهات المتعددة ذات الصلة بقضايا المرأة.

كما حرصت دول مجلس التعاون - فضلاً عن ذلك - على تعيين المرأة، في مختلف دوائر صنع القرار؛ لإكسابها الخبرات اللازمة، ومشاركتها الرجل، يداً بيد،

في عملية البناء والتنمية، وإيجاد نماذج نسائية قائدة ورائدة، في كل المناصب العليا؛ وهذا يشجع النساء كافة، على تحسين أوضاعهن؛ للوصول إلى مكانة رفيعة في مجتمعاتهن.

إصلاح التشريعات المتعلقة بالمرأة

يعبر القانون بشكل واضح، عن توجه مؤسسة الدولة والقيم الحاكمة لها، فضلاً عن كونه الأداة الفعالة والوسيلة المؤثرة في إدارة العلاقات الاجتماعية، وخاصة في المجتمعات التي تلعب فيها الدولة، دوراً بارزاً في عملية التنظيم الاجتماعي.

ومن هنا، فإن البحث في موقف القانون من المرأة، يكشف العلاقة بين المؤسسة الرسمية وقضايا المرأة، من حيث اقتناعها بمبدأ المساواة، قدر ما يكشف موقع قضية المساواة في الثقافة الشعبية العامة؛ مادام هذا القانون، يعبر بدرجة أو بأخرى، عن هذه الثقافة.[1]

وقد اهتمت الدول الخليجية بوضع تشريعات قانونية، ضمن قوانين الأحوال الشخصية؛ بما يكفل المشاركة المتساوية للمرأة والرجل، في الميادين: السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛ نتيجة عوامل ومؤثرات عدة؛ أهمها:[2]

1. وجود عدد من المشكلات الداخلية التي تعيق تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين؛ لأسباب كثيرة؛ أهمها: تغليب العادات والتقاليد، على القانون في بعض الأحيان، بغض النظر عن مدى تقدمه؛ ومن أبرز هذه المشكلات: تلك المرتبطة بأمور الطلاق والزواج.

2. تزايد المطالب والضغوط الداخلية؛ لمراعاة حقوق المرأة، وحفظ مكانتها داخل الأسرة والمجتمع؛ بما يكفل لها حقوقها وواجباتها.

3. التطورات العالمية المتسارعة، واندماج اقتصادات الدول الخليجية، في المنظومة الاقتصادية العالمية؛ وهو ما تطلب من هذه الدول: أن تتكيف وهذه المتغيرات، من جميع النواحي: السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

والملاحظ في الدساتير والنظم الأساسية الخليجية بصفة عامة، ما يأتي:[3]

1. أنها اقتضت: المساواة بين جميع المواطنين بشأن الحقوق والواجبات؛ ففي قطر تؤكد المادتان (34) و(35)، من الباب الثالث من الدستور، أن «الناس متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك؛ بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين»، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة تنص المادة (25)، من الدستور: أن «جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي»، وفي سلطنة عُمان، ينص النظام الأساسي في المادة (17): أن «المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة»، أما في دولة الكويت، فتنص المادة (29)، من الباب الثالث من الدستور: أن «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ولا تمييز بينهم في ذلك؛ بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين»، ويذكر الدستور البحريني صراحة: المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين؛ إذ أكد الدستور في مستهله: أن «العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثيقة بين المواطنين، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين، دعامات للمجتمع، تكفلها

الدولة»، وفي السعودية تنص المادة (26)، من الباب الخامس، وهو الخاص بالحقوق والواجبات من النظام الأساسي: أن «تحمي الدولة حقوق الإنسان؛ وفق الشريعة الإسلامية».

2. إقرار الحقوق السياسية للمرأة، وهي التي تعد دليلاً على ارتقاء المجتمع وفكره الدستوري وفكره السياسي، بشأن المستويات العليا للحريات والحقوق، وقد شملت الدساتير الخليجية، أحكاماً ومبادئ عامة، تتعلق بالمساواة بين المواطنين، في الحقوق والواجبات العامة التي تدخل ضمنها الحقوق السياسية، ولا شك أن لفظ مواطن، يشمل الرجل والمرأة، ومما يؤكد ذلك – عملياً – أن المرأة قد باشرت ممارسة حقها السياسي: انتخاباً وترشيحاً.

3. أكدت الدساتير الخليجية، أن تولِّي الوظيفة العامة، حقٌّ للمواطنين، وجاءت التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة، مؤكدة هذا الحق، فلم تتضمن تمييزاً بين النساء والرجال، سواء في: التعيين، أو الأجر، أو الترقية، أو الميزات، ماعدا بعض التشريعات القليلة الخاصة بالتقاعد، وهي التي فرقت بين سن التقاعد للمرأة وللرجل، كما أن هناك تشريعات وقوانين، تتعلق بعمل المرأة؛ مثل: منح إجازة الأمومة، والضمان الاجتماعي، والتقاعد، والعمل الملائم لطبيعة المرأة، مع مراعاة ظروفها الاجتماعية، والمساواة بينها وبين الرجل في الأجور، حال تساوي العمل، وتوافر فرص التعليم والتأهيل والتدريب، ومراكز محو الأمية، وغير ذلك.[4]

وبرغم أن دساتير دول مجلس التعاون متشابهة، في المنطق وفي الهدف، فإن التطبيق يختلف باختلاف الدولة.

مملكة البحرين

في مملكة البحرين، نص الدستور الذي أُصدر عام 1973 صراحة: المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين؛ بوصفهما من دعامات المجتمع التي تكفلها الدولة، ونص في مادته الثامنة عشرة: أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون، لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك؛ بسبب الجنس أو الأصل، أو اللغة أو الدين أو العقيدة.[5]

وقد استجاب قانون العمل البحريني الذي أُصدر عام 1976، للكثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، وهي التي تكفل حق المرأة في العمل، ويقوم هذا القانون، على أساس المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة، في الحقوق والواجبات؛ فقد ساوت المادة الأولى من قانون العمل، بين الرجل والمرأة في التعريف، وما يترتب على ذلك بطبيعة الحال، من حقوق وواجبات، من دون تمييز على أساس الجنس؛ حيث نصت: أنه يقصد بلفظ عامل، كل ذكر أو أنثى، يعملان لقاء أجر، أياً كان نوعه، لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.[6]

وكفل الدستور البحريني الذي أُصدر عام 2002 للمرأة، التمتع بجميع الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي وردت في نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو الذي أُصدر عام 1984؛ فالمادة الأولى من الدستور نصت: أن «للمواطنين رجالاً ونساء، حق المشاركة في الشؤون العامة، والتمتع بالحقوق السياسية؛ ومنها: حق الانتخاب والترشيح، كما بينت الفقرة (ب) من المادة الخامسة، الواجب الملقى على الدولة، إزاء ما يتعلق بتوفير الظروف المناسبة للمرأة؛ للتوفيق بين عملها أولاً، وواجباتها الأسرية ثانياً؛ بما يحقق كفالة مساواتها بالرجل، في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية».[7]

دولة الكويت

في دولة الكويت، كان للمرأة نصيب وافر من التشريعات التي كفلت لها كامل حقوقها الاجتماعية والمدنية والقانونية والاقتصادية والسياسية؛ حيث نصت المادة (29)، من الدستور الذي أُصدر في 11 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 1962: المساواة بين حقوق المرأة والرجل.[8]

وأكد الدستور الكويتي في المادة (41)، حق العمل لكل كويتي (ذكراً أو أنثى)، وحق اختيار نوع العمل الذي يريده، كما كفل للمرأة، حرية مزاولة النشاطات التجارية والمهنية والاجتماعية، من دون قيد، من خلال الإجراءات والقوانين المنفذة للدستور؛ مثل: قانون الجمعيات الأهلية، وقانون الخدمة المدنية، وقانون العمل في القطاع الأهلي، وقانون تنظيم التجارة ومزاولة المهن التجارية.

وحرصت الدولة، على تهيئة الفرص المناسبة أمام المرأة؛ للعمل في كل النشاطات العامة والخاصة؛ بما لا يتعارض والدور الرئيس الذي يراه المجتمع ضرورياً ومميزاً للمرأة؛ بوصفها أماً وراعيةً للنشء؛ وقد جُلِّي ذلك بأن:[9]

1. تمنح المرأة العاملة في القطاع الحكومي، إجازة خاصة، براتب كامل مدة شهرين في حالة الوضع، كما تمنح إجازة بنصف الراتب مدة أربعة أشهر تالية إجازة الوضع، وإجازة أخرى لرعاية الطفولة بمرتب كامل لمرافقة طفلها في حالة مرضه.

2. تمنح المرأة العاملة إجازة خاصة في حالتين: الأولى؛ بغرض رعاية الأسرة؛ شرط ألا تقل فترة الإجازة عن ستة أشهر، ولا تزيد على ثلاث سنوات، طوال مدة

الخدمة، والحالة الثانية؛ لمرافقة الزوج إذا ما أوفد إلى خارج البلاد في مهمة رسمية.

3. تمنح المرأة العاملة في القطاع الخاص، حالَ الحمل، إجازة خاصة، بمرتب كامل، فترة أقصاها ثلاثون يوماً قبل الوضع، وأربعون يوماً بعده، ولها الحق، في مائة يوم من دون أجر، عقب هذه الفترة.

4. حظرت الدولة تشغيل النساء ليلاً في جميع المنشآت، باستثناء دور الرعاية العلاجية، كما حظرت تشغيلهن في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة.

5. قامت الدولة بدور مهم، في حماية المرأة من الفقر، وخاصة أنها الطرف الذي يقع عليه العبء الأكبر، حالَ وفاة الزوج، أو الانفصال عنه، أو عجزه عن الوفاء بمتطلبات المعيشة؛ حيث حالت تشريعات المساعدات العامة التي أُصدرت منذ عام 1962، بالقانون رقم (19)، لسنة 1962، دون انخفاض مستوى المعيشة، أو معاناة المرأة الكويتية الفقرَ، فقد نصت هذه التشريعات: منح الفئات الخاصة من الرجال والنساء معاً، مساعدات ورعاية مناسبة، وتضم هذه الفئات: المطلقات والأرامل وكبار السن والعاجزات عن العمل والنساء اللائي لم يتزوجن والطالبات في مراحل التعليم المختلفة، والحوامل منذ الشهر الثالث حالَ عجز الزوج عن رعايتهن، وخلال السنة الأولى لحياة الطفل، وقد بلغ الحد الأدنى للمساعدات للحالة الواحدة 137 ديناراً كويتياً شهرياً، والحد الأقصى 197 ديناراً كويتياً، كما بلغ إجمالي المساعدة المالية المقدمة إلى الأسرة الكويتية التي تعول أكثر من عشرة أفراد، 645 ديناراً كويتياً شهرياً.

وفي شهر أيار/ مايو عام 2005، وافق مجلس الأمة، على مشروع الحكومة المتضمن السماح للمرأة الكويتية بممارسة حقوقها السياسية، في الانتخاب والترشيح للمجالس النيابية في مداولته الثانية، ونصت المادة الأولى من القانون الانتخابي الجديد: أن لكل كويتي بلغ من العمر إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة، حق الانتخاب، ويستثنى من ذلك المجنس الذي لم يمضِ على تجنيسه عشرون سنة ميلادية؛ وفقاً لحكم المادة السادسة من المرسوم الأميري رقم (1) لسنة 1959، بقانون الجنسية الكويتية، وأضافت المادة: أنه يشترط للمرأة في الترشيح والانتخابات التزام والأحكام والقواعد المعتمدة في الشريعة الإسلامية، كما ألغت المادة الثانية من مشروع القانون، كل حكم خالف أحكام هذا القانون.[10]

وفي خطوة جديدة، حكمت المحكمة الدستورية الكويتية، حكماً نهائياً غير قابل للنقض، في تشرين الأول/ أكتوبر عام 2009، بمنح الكويتيات حق الحصول على جوازات سفر من دون موافقة مسبقة من أزواجهن، وبعدم دستورية الفقرة الأولى من المادة (15) من القانون رقم (11) لسنة 1962، وهي الفقرة التي تنص عدم جواز منح الزوجة، جواز سفر مستقلاً إلا بموافقة الزوج.

وقد أحدث هذا الحكم، جدلاً واسعاً في الساحة الكويتية؛ حيث وصفه بعض الناس بالخطوة التاريخية التي من شأنها أن تغير مسار العلاقات الاجتماعية الكويتية، خلال العقود المقبلة، مؤكدين أن حق المرأة في اقتناء جواز سفرها، يتفق وقوانين حقوق الإنسان التي تعد حيازة جواز السفر، هو الحق المكتسب الذي يجرد حتى الدولة مصدرة الجواز من حقها في تجريد حامله منه، وبينما أيدت الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان، وهي المحسوبة على التيار الإسلامي المحافظ، حكم المحكمة الدستورية؛ مادام لكل إنسان الحق في استخراج جواز سفر، وأن ليس

من المعقول منع الزوجة من ذلـك الحـق، وخاصـة في ظـل وجـود ضـوابط شرعيـة للسفر؛ من بينها وجود محرم، والتزام اللباس الشرعي، فقد رأى فريـق ثـانٍ أن مـنح المرأة الحق في اقتناء جواز سفرها، خطوة سلبية تهدد كيان العائلـة الكويتيـة، في ظـل احتمالات سوء استخدام المرأة هذا الحق، داعين إلى التريـث؛ لإعـادة النظـر، وعـدم التسرع في تنفيذ قرار المحكمة.[11]

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، تم إقرار الكثير من التـشريعات الدسـتورية التي تكفل للمرأة حقوقها؛ وفي مقدمتها: حق العمل، والمساواة بينها وبـين الرجـل، والضمان الاجتماعي، وتمتعها بالأهليـة القانونيـة، وحـق التملـك، وإدارة الأعـمال، والتمتع بجميع خدمات التعليم، في مراحله الدنيا والعليا كلها، والرعاية الاجتماعية والصحية، إضافة إلى امتيازات الوضع ورعاية الأطفال وغير ذلك من المكتسبات.

وقد نصت المادة (25)، من الدستور الذي أُصدر عام 1971: أن «جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييـز بـين مـواطني الاتحـاد؛ بـسبب الأصـل أو المـوطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتمـاعـي»، وتؤكـد المـادة (14) مبـدأ المـساواة والعدالـة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون تمييـز. كـما نصت المادة (35): أن «تولِّي الوظائف العامة، مفتوح لجميع المـواطنين، عـلى أسـاس المساواة بينهم في الظروف؛ وفقاً لأحكام القانون».[12]

وإضافة إلى ذلك، أجاز المجلس الاتحادي الوطني، قانون الخدمـة المدنيـة لعـام 1999؛ حيث أدخل تعديلاً على المادة (55)، من القـانون، يقـضي أن تُمنح الموظفـة إجازة خاصة براتب إجمالي ثلاثة شهور للوضع، وتمنح إجازة حضانة لمـدة 9 أشـهر:

ثلاثة منها براتب إجمالي و6 أشهر بنصف راتب إجمالي، وتمنح هذه الإجازة خمس مرات خلال خدمتها الوظيفية، ويحدد مجلس الوزراء، نظام شغل وظائف الحاصلات على الإجازة في أثناء إجازتهن، بعد أن كانت إجازة الوضع لمدة شهرين للموظفة؛ وهي: شهر براتب وشهر من دون راتب.[13]

سلطنة عُمان

في سلطنة عُمان، كفل النظام الأساسي الذي أُصدر عام 1996، للمرأة حقوقاً متعددة؛ حيث جاء في المادة (17): «المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك؛ بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي».

ونصت المادة (13): أن حق التعليم مكفول للجنسين؛ فالجميع سواسية في تلقي التعليم، وأكدت المادة (12): أن المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة؛ وفقاً للشروط التي يقررها القانون، ونصت المادة (11): حماية الملكية الخاصة، وأن أهلية التملك، مقررة للمرأة بحكم القانون، كما هو الشأن للرجل؛ انطلاقاً من مبادئ الشريعة الإسلامية.[14]

وقد شهد الواقع القانوني والمنطلق التشريعي في السلطنة، طفرة نحو التقدم والارتقاء؛ ومن مظاهر هذا التقدم، ما يأتي:

1. ساوت التشريعات – بوصفها قاعدةً – بين الرجل والمرأة في أحكامها؛ وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية وأعراف المجتمع وتقاليده؛ حيث تعد عُمان أولى الدول الخليجية التي كفلت للمرأة حق المشاركة السياسية، وتصدرت المبادرة

أيضاً، بشأن إصدار قانون للأحوال الشخصية، يحفظ المكانة الاجتماعية والمكانة الأسرية للمرأة.

وجاء قانون الأحوال الشخصية الذي أُصدر بالمرسوم السلطاني رقم (32/ 97)، مقنناً الأحكام التي وردت في الشريعة الإسلامية في هذا الشأن؛ بما يكفل للمرأة حقوقها، ويحفظ لها علاقة متوازنة بالرجل، تقوم على العدل والإنصاف، ويحميها من التعسف الذي قد تشهده، في ضوء بعض القوانين الأخرى.

2. ساوى قانون العمل رقم (34/ 73)، بين المرأة والرجل العامل، إلا أن "ميزات أفضل"، للمرأة قد أوردتها نصوص خاصة في القانون؛ منها ما يأتي:[15]

أ. حق المرأة في عدم المساس بوظيفتها الاجتماعية، ومراعاة طبيعتها؛ حيث لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعتين السادسة مساءً والسادسة صباحاً، إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة.

ب. لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً، والأعمال الشاقة وغير ذلك من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير نفسه.

3. قانون الخدمة المدنية رقم (8/ 80) وتعديلاته:

لم يفرق قانون الخدمة المدنية بين الرجل والمرأة، إزاء ما يتعلق بالأجور؛ إذ إن الموظف بالجهاز الإداري في وظيفة محددة وبدرجة معينة – مادامت قد تمت تسميته موظفاً – فلا فرق في الراتب والبدلات التي تمنح أجراً لتلك الوظيفة، سواء أكان من يشغلها رجلاً أم كانت من تشغلها امرأة.

ولم تغفل التشريعات - كذلك - الوضع الاجتماعي للمرأة، من الناحية البيولوجية الطبيعية، أو من الناحية الاجتماعية؛ فقد تضمن القانون، الآتي:

أ. حق المرأة في إجازة الولادة والأمومة، ومدتها 45 يوماً براتب كامل، ومنحها إجازة من دون راتب، مدة لا تزيد على عام؛ لرعاية طفلها، بعد انتهاء إجازة الولادة.

ب. حق المرأة في إجازة العدة براتب كامل، مدتها أربعة أشهر و10 أيام من تاريخ وفاة الزوج.

ج. تمنح الموظفة العُمانية، إجازة لمرافقة الزوج مدة لا تزيد على سنتين، مع احتساب ذلك، ضمن سنوات خدمتها الفعلية، وست سنوات لزوجات أعضاء السلك الدبلوماسي.

4. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (72/ 91)، وتعديلاته:

لم يفرق هذا القانون، بين المرأة والرجل المؤمن عليهما، إلا أنه خص المرأة بميزات كثيرة؛ منها: حقها في الحصول المبكر على معاش الشيخوخة، عند بلوغها 55 عاماً؛ أي قبل خمس سنوات من سن المعاش للرجل.

5. قانون الضمان الاجتماعي رقم (87/ 84)، وتعديلاته:[16]

وقد ميز هذا القانون المرأة من الرجل، بحصولها على معاش، في الحالات الآتية:

أ. الأرملة: وهي كل امرأة لم تبلغ الستين من عمرها، وتوفي عنها زوجها، وبقيت من دون زواج، وليس لها معيل ملزم قادر على نفقتها، وليس لها مورد كافٍ للرزق.

ب. المطلقة: كل امرأة لم تبلغ الستين من عمرها، طلقها زوجها، ولما تتزوج بعد، وليس لها مورد كافٍ للرزق، وليس لها معيل قادر على نفقتها.

جـ. المهجورة: كل امرأة يهجرها زوجها، إلى مكان يتعذر الاتصال به فيه سنة على الأقل، ولا يوجد له موطن أو إقامة، ويكون إثبات الهجر بوثيقة شرعية.

د. البنت غير المتزوجة: وهي البنت التي تجاوزت 18 سنة، ولم تبلغ الستين من عمرها، ولم يسبق لها الزواج، وليس لها معيل ملزم قادر على نفقتها، وليس لها مورد كافٍ للرزق.

6. انضمت سلطنة عُمان، إلى ثلاث من اتفاقيات الأمم المتحدة الرئيسة السبع لحقوق الإنسان؛ وهي: أولاً: "اتفاقية حقوق الطفل" (1996)، وثانياً: "البروتوكولان الاختياريان لاتفاقية حقوق الطفل"، بشأن اشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة، وبيع الأطفال، واستغلال الأطفال في البغاء والمواد الإباحية (2004)، وثالثاً: "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (2006).[17]

المملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية، نص النظام الأساسي للحكم في المادة (8): أن الحكم في المملكة، يقوم على أساس العدل والشورى والمساواة، وقد وردت المساواة في النظام على إطلاقها؛ لتشمل المساواة بكل أشكالها؛ ومن ضمنها: المساواة، من حيث الجنس، كما نص النظام في مادته (26): أن تحمي الدولة حقوق الإنسان؛ وفق الشريعة الإسلامية التي تقرر مبدأ المساواة، وتتم مراجعة النظم واللوائح بصفة دورية؛ للتأكد من توافقها والمبادئ والثوابت التي وردت بنص النظام الأساسي للحكم.

وقد نظم قرار مجلس القوى العاملة الذي أُصدر عام 1408هـ - 1987م، عمل المرأة، وحدد الكثير من مجالات العمل لها، ووضع الضوابط والآليات المطلوبة في هذا المجال؛ حيث حدد القرار، في فقرته الأولى، ثلاثة مجالات رئيسة لعمل المرأة؛ وهي: التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية، وأقر عملها في بعض المجالات الأخرى التي تشمل وظائف: الأمن، والوعظ والإرشاد، والبنوك النسائية، وإعداد برامج الأطفال في الإذاعة والتلفزيون، وما شابه ذلك، أما بالنسبة إلى المجالات الأخرى التي يمكن المرأة أن تعمل فيها، فقد نص القرار في فقرته الثانية: أن يتم النظر حينئذٍ - عندما تدعو الحاجة - إلى ذلك؛ بما يتوافق والشريعة الإسلامية.

من الملاحظ، أن القانون السعودي، قد أباح عمل المرأة في ظل ضوابط وشروط عدة؛ منها: الضرورة الملحة: (حاجة المجتمع وحاجتها هي)، وموافقة ولي أمرها، وملاءمة العمل لطبيعتها، وعدم تعارضه وواجباتها الإنسانية والمنزلية والزوجية، وأن تؤدي المرأة عملها في مكان معزول عن الرجال، والتزام قواعد الاحتشام والوقار والمحافظة على الحجاب.[18]

وفي خطوة لتحسين أوضاع المرأة السعودية، وافق وزير الداخلية في 22 نيسان/ إبريل عام 2005، على اللائحة المعدلة لنظام الجنسية الذي أُصدِر في تشرين الأول/ أكتوبر عام 1945، وتنص المادة (17) منه: أن المرأة السعودية لا تفقد جنسيتها إذا تزوجت بأجنبي، إلا إذا قررت ذلك، وأعلنت التحاقها بجنسية زوجها.

وفي عام 2007، أُصدر أول تقرير سنوي لحقوق الإنسان في السعودية عن الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، وتطرق التقرير إلى حقوق المرأة، مطالباً بوضع مدونة وطنية لحقوق المرأة؛ وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، والمواثيق الدولية التي

انضمت إليها المملكة والنظم المحلية؛ لتكون في متناول القضاء والجهات الأخرى ذات العلاقة بشؤون المرأة.[19]

وانتقد التقرير بعض المظاهر التي تنتقص حقوق المرأة في المملكة؛ ومنها: عدم تمكين المرأة الراشدة من التصرف في بعض الحالات، إلا عن طريق ولي الأمر أو الوكيل، والاشتراط على المرأة – أياً كان سنها ومؤهلها العلمي – موافقة ولي أمرها على حصولها على بطاقة الأحوال الشخصية أو جواز السفر، وتمييز نظام الجنسية السعودي بين الرجل والمرأة، بإعطاء الرجل حق منح جنسيته تلقائياً لأولاده من زوجته الأجنبية من دون قيد أو شرط، ومنع المرأة السعودية من هذا الحق، والخلط – إزاء ما يتعلق بقدرات المرأة وكفاءتها ودورها وحقوقها – بين أحكام الشريعة الإسلامية السمحة وبين العادات والتقاليد.

إن هذه الملاحظات التي أصدرتها جمعية وطنية من مؤسسات المجتمع الأهلي، توفر إطاراً نظرياً لمزيد من الحقوق والمكاسب للمرأة، وتدفع قوى المجتمع إلى المطالبة بمزيد من الخطوات؛ لتمكين المرأة على أرض الواقع.

إضافة إلى ذلك، خَطَا بعض مصالح الدولة، خطوات ملموسة، في سبيل تمكين المرأة السعودية؛ ومن ذلك:

1. إصدار وزارة الداخلية، قراراً يمكن المرأة من الحصول على نسخة رسمية طبق الأصل، من القيود المسجلة في سجلات الأحوال المدنية المتعلقة بها، أو بأصولها أو بأولادها ووالدهم، وأعطيت حق الحصول على نسخة رسمية طبق الأصل لشهادات ميلاد أولادها؛ عند وجود مقتضى شرعي أو أسباب مسوغة، كما

أصدرت وزارة العمل، قراراً بإعفاء المرأة من الوكيل، في أثناء مراجعة مكاتب العمل؛ لاستخراج التأشيرات.[20]

2. تصريح وزير العدل السعودي الدكتور عبدالله بن محمد آل الشيخ عام 2007، أن الوزارة تدرس مشاركة المرأة في سلك المحاماة؛ للعمل في الاستشارات القانونية فقط، وسيتم إعطاء المرأة رخصة للعمل، من خلال مكاتب خاصة بها؛ وهذا يشكل دعماً لحقوق المرأة القانونية.

3. تصديق مجلس الشورى السعودي، في جلسته يوم 24 شباط/ فبراير عام 2008، موضوعين مهمين، يتعلقان بعمل المرأة: الأول، خاص بالفقرة (ب)، من المادة السادسة التي أصدرها: "المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية"، بشأن علاقة الاستخدام بين صاحب العمل والعامل، وهي التي تقتضي: «تجسيد مبدأ المساواة المطلقة بين المرأة والرجل، في الدساتير والقوانين والتشريعات في المملكة، وعدم التمييز العنصري ضد المرأة»، والثاني، كان الموافقة على بنود "الميثاق العربي لحقوق الإنسان"، وهو الذي سبق أن وقعت عليه المملكة عام 2004، وتمت الموافقة على بنوده بالأغلبية؛ ومنها: المادة الثالثة في فقرته الأولى التي تؤكد: «الحق في التمتع بالحقوق والحريات من دون تمييز؛ بسبب الجنس...»؛ وفقرته الثالثة التي تنص: أن «الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات، في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية، والشرائع السماوية الأخرى، والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة.[21]

وهذه المواثيق، تعد إضافة مهمة إلى حقوق المرأة السعودية التي تستطيع الاستناد إليها؛ بوصف المحاكم ملزمة بتطبيقها؛ وفق النظام الأساسي للمملكة، وكلها قرارات تصب في مصلحة المرأة السعودية وفي تفعيل دورها وتمكينها من حقوقها.

دولة قطر

في دولة قطر، قام أمير البلاد في 18 تموز/ يوليو عام 1998، بإصدار المرسوم رقم (17) لسنة 1998، وهو الخاص بنظام الترشيح والانتخاب للمواطنين القطريين لعضوية المجلس البلدي المركزي، وقد نصّ: منح حق الانتخاب لكل قطري – (أو قطرية) – بالغ من العمر 18 سنة ميلادية، ولم يكن قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، وألا يكون من العاملين في القوات المسلحة أو الشرطة، كما نصّ: إقرار حق الترشيح لكل قطري – (أو قطرية) – بالغ من العمر 25 سنة، ويجيد القراءة والكتابة، وأن يكون من المشهود لهم بالكفاءة والأمانة، وألا يكون قد سبق الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، وألا يكون من العاملين في القوات المسلحة أو الشرطة.[22]

وفي المادة (34)، من الدستور الدائم الذي أُصدر عام 2003: «المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة من دون تمييز بينهم؛ بسبب العنصر أو الجنس أو الدين»، والمادة (42) تنص: أن الدولة تكفل حق الانتخاب والترشيح للمواطنين؛ وفقاً للقانون.[23]

وفي 29 حزيران/ يونيو عام 2007، أصدر الأمير حمد بن خليفة آل ثاني "قانون الأسرة"، وهو يتألف من 301 من المواد، تناولت مختلف جوانب العلاقات الأسرية، بدءاً من تحديد سن الزواج للجنسين، وتوثيق عقود الزواج، مروراً بحقوق الزوجين، والميراث، والوصية، وشروط الحضانة، ونصّ القانون: حق المرأة في فسخ الزواج وفي الخلع، وحرّم القانون الزواج "بصفة مؤقتة"، ومنح القانون المرأة حق

طلب التفريق من زوجها؛ بسبب غيابه عن موطنه أو محل إقامته مدة سنة فأكثر، ونصت المادة الثانية من القانون: أن تتولى الفصل في الدعاوى والمنازعات المتعلقة بمسائل الأسرة والتركات، دائرة أو أكثر في المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف تسمى "محكمة الأسرة".[24]

وقد انضمت دول مجلس التعاون إلى الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان؛ وعلى رأسها: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وهي التي أصدرتها الأمم المتحدة عام 1989؛ رغبة منها في تأكيد التزامها منح المرأة حقوقها؛ حيث صدقتها الكويت عام 1994، والسعودية عام 2000، وانضمت إليها البحرين عام 2002، بينما صدقتها دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2004؛ فأصبح لتلك الاتفاقية قوة القواعد القانونية الداخلية، بل أفضلية، إزاء تلك القواعد؛ بسبب أصلها الدولي؛ وهذا يجعل لها أولوية في التطبيق، على القواعد القانونية الوطنية التي تخالفها.

التوسع في تعليم الفتاة الخليجية

التعليم هو إحدى الدعامات المهمة؛ لتفعيل الأدوار السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة؛ إذ يسهم في تخريج أجيال من الفتيات المثقفات، ممن يتمتعن بالوعي الكافي؛ لتعزيز فرص مشاركتهن في مجالات الحياة.

وقد كان تعليم الإناث حتى وقت قريب، في العالم العربي عموماً، والخليجي على وجه الخصوص، يعتريه بعض العقبات التي ترتبط في معظمها بالعادات

والتقاليد التي تحاول حصر المرأة في مجالات بعينها؛ مادامت طباعها لا تتناسب إلا وتلك المجالات، وقد اقتضى ذلك من القائمين على العملية التعليمية في دول الخليج، إعادة النظر في مسألة تعليم الإناث، وتهيئة المجتمع للنظر إليهن، على أنهن يمثلن نصفه، وأن تعليمهن لا يقل أهمية عن تعليم الرجال، وعلى أن أي تقصير في ذلك الأمر، ستكون له نتائج سلبية، على حاضر تلك المجتمعات ومستقبلها.[25]

ومن الملاحظ، أن السياسة التعليمية، بدأت في مجتمعات الخليج مبكراً؛ إذ بدأت في الكويت عام 1912، وفي البحرين عام 1919، وتلتهما قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة، في الخمسينيات من القرن الماضي، ثم المملكة العربية السعودية عام 1960، وعُمان عام 1970، وتطور الوضع بالنسبة إلى تعليم المرأة، في الدول الخليجية؛ فبعد أن كانت المواقف التقليدية، شديدة الرفض لحق المرأة في التعليم، تزايدت أعداد البنات في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية والجامعية، وتغيرت النسبة المئوية للطلبة الذين يقبلون من الجنسين، في الجامعات العربية الخليجية، خلال العقد الماضي، لمصلحة اتساع حضور المرأة، في مختلف الاختصاصات العلمية.[26]

والتعليم، من أكثر المجالات التي تحسب لمصلحة الدول الخليجية، إزاء ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛ فالدول الخليجية، تحرص على توفير فرص متساوية بين الذكور والإناث، في الالتحاق بالتعليم بمراحله كافة؛ وهو ما أدى إلى زيادة نسب تعليم الإناث على الذكور، وخصوصاً في المرحلتين الجامعية وما فوق الجامعية؛ فقد وصل عدد الإناث الملتحقات بالتعليم الجامعي، ضعف عدد الذكور في الفترة ما بين عامي 1990 و2004، والاستمرار في الوضع الحالي؛ سيؤدي إلى وصول نسبة الإناث إلى الذكور، في المرحلة الجامعية، إلى 167٪ عام 2015.[27]

دولة الكويت

في دولة الكويت، تشكل النساء، نحو ثلثي عدد الطلبة الجامعيين الكويتيين، كما أن ما يزيد على 67٪ من خريجي جامعة الكويت من النساء، وتؤكد إحصاءات عام 2007، أن المرأة الكويتية – من حيث المستوى التعليمي – بدأت تقترب من الرجل في بعض الحالات، وتتفوق عليه في حالات أخرى؛ فعلى حين تبلغ نسبة من يقرأ ويكتب بين الذكور 7.7٪، فإنها بين الإناث 7.6٪، ومقابل 26.7٪ من الذكور الذين يحملون الشهادة الابتدائية، تبلغ النسبة بين الإناث 22.5٪، وأما بالنسبة إلى الشهادة المتوسطة، فقد بلغت نسبة الذكور 33.1٪ والإناث 26.4٪، وفي الشهادة الثانوية 14.8٪ للذكور و13.6٪ للإناث، وتزداد نسبة حملة الدبلومات بين الإناث لتصل 6.6٪ مقابل 6.4٪ بين الذكور، وحملة الشهادة الجامعية 9.8٪ بين الإناث و7.8٪ بين الذكور، وانخفض معدل الأمية لدى النساء من 48٪ عام 1970، إلى أقل من 20٪ عام 2007، وهي بذلك أقل من نسبته لدى الذكور، وهي التي تبلغ 24٪، أما من حيث المؤهلات، فإن عدد الخريجات المواطنات، في معاهد التعليم العالي، يمثل ضعف عدد الخريجين الذكور.[28]

والجدول الآتي، يوضح مكونات العملية التعليمية، في الكويت للتعليم العام الحكومي، ورياض الأطفال عام 2009.[29]

الجدول (2 – 1)

مكونات العملية التعليمية في الكويت للتعليم العام الحكومي ورياض الأطفال عام 2009

إجمالي التعليم العام		مدارس	فصول	الطلبة			الهيئة التدريسية		
				ك	غ ك	المجموع	ك	غ ك	المجموع
رياض الأطفال	ذكور	190	1700	18972	841	19813			
	إناث			20204	915	21119	4312	174	4486
	المجموع			**39176**	**1756**	**40932**	**4312**	**174**	**4486**
الابتدائية – ذكور	ذات مدرسين	20	479	9369	2469	11838	1145	493	1638
	ذات مدرسات	101	2263	45818	6185	52003	4193	3175	7368
	المجموع	**121**	**2742**	**55187**	**8654**	**63841**	**5338**	**3668**	**9006**
الابتدائية	إناث	118	2824	57749	8518	66267	7254	2286	9540
مجموع الابتدائي		**239**	**5566**	**112936**	**17172**	**130108**	**12592**	**5954**	**18546**
المتوسطة	ذكور	92	1975	46874	6686	53560	2105	3477	5582
	إناث	97	2017	48528	6789	55317	4933	2050	6983
مجموع المتوسط		**189**	**3992**	**95402**	**13475**	**108877**	**7038**	**5527**	**12565**
الثانوية	ذكور	59	859	24779	3222	28001	1143	2954	4097
	إناث	65	1078	31312	4186	35498	3153	2059	5212
مجموع الثانوي		**124**	**1937**	**56091**	**7408**	**63499**	**4296**	**5013**	**9309**
إجمالي التعليم العام	ذكور	272	5576	145812	19403	165215	8586	10099	18685
	إناث	470	7619	157793	20408	178201	19652	6569	26221
	المجموع	**742**	**13195**	**303605**	**39811**	**343416**	**28238**	**16668**	**44906**

ملاحظة: ك = كويتي، غ ك = غير كويتي.

المصدر: التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجين +15 (لجنة شؤون المرأة، مجلس الوزراء، نيسان/ إبريل 2009)، على الرابط الآتي: css.escwa org lb/ecw/1065/Kuwait_formatted.doc

مملكة البحرين

في مملكة البحرين، أُصدرت قوانين عدة؛ لتنظيم المؤسسات التعليمية، وأصبحت المظلة التعليمية المجانية، تغطي جميع مراحل الدراسة، وتظهر الإحصائيات أن نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي للفتيات، بلغت 100٪؛ وهو ما يعكس الوعي لدى المجتمع البحريني بأهمية التعليم، وبذلك احتلت البحرين المرتبة الأولى، بالنسبة إلى الدول العربية عام 2004، كما ارتفعت نسبة التحاق الطالبات بالتعليم الثانوي؛ لتصل 87٪ مقارنة إلى 77٪ بالنسبة إلى البنين؛ وفقاً للتقرير الإقليمي، حول الدول العربية الذي أصدرته اليونسكو عام 2003.[30]

ووفقاً لدليل التنمية المتعلقة بالقضايا الجنسانية، وهو الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعامي 2007 و2008، احتلت البحرين المرتبة الثالثة والعشرين عالمياً، من حيث نسبة التحاق المرأة البحرينية، بمراحل التعليم الابتدائية والثانوية والعالية البالغة 90٪، مقابل 82٪ للرجال، بينما بلغ معدل معرفة البالغات بالقراءة والكتابة 83.6٪، مقارنة إلى 88.6٪ للبالغين.[31]

وفي تقرير اليونسكو لرصد التعليم للجميع لعام 2010، وهو الذي تم افتتاحه رسمياً في نيويورك في 19 كانون الثاني/ يناير عام 2010، حققت مملكة البحرين، نتائج جيدة للعام الثالث على التوالي؛ حيث أظهر التقرير، أن المملكة ماتزال مصنفة ضمن الدول ذات الأداء العالي، في تحقيق أهداف التعليم للجميع، بين دول العالم، في كل المؤشرات التي يتضمنها التقرير، والتي تلخص بمؤشر تنمية التعليم للجميع، وهو يمثل مقياساً إجمالياً لوضع البلد، إزاء ما يخص تحقيق أربعة من أهداف التعليم

للجميع؛ هي: تعميم التعليم الابتدائي، ومحو أمية الكبار، والتكافؤ بين الجنسين، وجودة التعليم.[32]

ويمثل مؤشر تنمية التعليم للجميع، متوسطاً لهذه المؤشرات الأربعة؛ وهو يتراوح بين صفر وواحد، وتمثل قيمة (1)، (أو 1000 نقطة)، إنجاز التعليم للجميع.

وقد حصلت مملكة البحرين، على مؤشر إجمالي، يقدر بـ 0.961، وهي – مع الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة – بحسب تقرير عام 2010، ذات أداء عالٍ، وقد وصفها التقرير بأنها في الطريق إلى تحقيق أهداف اليونسكو بشكل كامل، قبل الموعد المستهدف عام 2015.

وقد سجلت مملكة البحرين، نتائج جيدة، في جميع المؤشرات الإحصائية الواردة على النحو الآتي:

1. نسبة دراسة عالية في المرحلة الابتدائية، تجاوزت 98٪ في إحصاءات عام 2007، ارتفعت إلى ما يقارب 100٪ في العامين الأخيرين؛ نتيجة توفير المقعد الدراسي، بنسبة 100٪ لجميع أبناء مملكة البحرين من طالبي التعليم في سن الدراسة.
2. معدل عالٍ في المساواة بين الجنسين، بلغ 0.972؛ أي نحو 100٪.
3. نسبة تسرب منخفضة، تبلغ أقل من نصف في المائة (0.40٪).
4. انخفاض نسبة أمية الكبار إلى 2.46٪.

والجدول الآتي، يوضح أعداد الطلبة، بحسب المرحلة والجنس للعام الدراسي 2008/ 2009:

الجدول (2 - 2)

أعداد الطلبة في البحرين بحسب المرحلة والجنس للعام الدراسي 2008/ 2009

المرحلة	عدد الطلبة الذكور	عدد الطالبات الإناث	عدد فصول الطلبة الذكور	عدد فصول الطالبات الإناث
الابتدائية	31106	31066	1117	1101
الإعدادية	16159	16168	533	523
الثانوية	15116	15999	542	510
المجموع الكلي	**62381**	**63233**	**2192**	**2134**

المصدر: موقع وزارة التربية والتعليم البحرينية، على شبكة الإنترنت، (بتصرف من الباحث)، على الرابط الآتي: www moe.gov bh/statistics.aspx.

وإزاء ما يخص التعليم الجامعي الذي التحقت به المرأة البحرينية، منذ الخمسينيات، فقد فاقت نسبة النساء الحاصلات على مؤهل جامعي (بكالوريوس/ ليسانس)، نسبة الرجال عام 2001؛ حيث بلغت 14.34٪ مقابل 13.03٪ للرجال، وفي العام ذاته، بلغ إجمالي الحاصلات على مؤهل ما فوق جامعي (الماجستير والدكتوراه)، 765 امرأة، مقابل 2072 رجلاً.[33]

وصل عدد الطلبة الإجمالي في جامعة البحرين عام 2004، إلى 18 ألف طالب وطالبة، شكلت الطالبات نسبة 61.1٪ منهم، كما بلغت نسبة الطالبات في جامعة الخليج العربي 63٪ من مجمل الطلبة البحرينيين، عام 2002.

وقد ارتفعت الميزانية المخصصة للتعليم، من 84.5 مليون دينار عام 1999، إلى 121.19 مليون دينار عام 2003؛ لتمثل نسبة 14.6٪، من إجمالي المصروفات المتكررة،[34] ثم ارتفعت عام 2004، إلى 134 مليون دينار، وشهدت الميزانية ارتفاعاً

آخر عام 2005؛ حيث بلغت 145 مليون دينـار، بيـنما شـهدت ميزانيـة عـام 2006، ارتفاعاً بنسبة 10٪ للعامين الدراسيين 2006/ 2007؛ لتغطية زيادة أعـداد الفـصول والطلبة والعاملين، والزيادة السنوية في رواتب العاملين في القطاع، من خـلال كـادر المعلمين الجديد، وزيادة نفقات المواصلات للطلبة والعاملين، وزيادة عدد البعثـات، والتوسع في المشروعات التطويرية والإنشائية؛ حيث قدرت قيمة ما تنفقه الدولة على الإنشاءات التعليمية خلال عام 2006 وحده، بـ 7.5 من ملايين الدنانير، بينما قدر ما تم تنفيذه من إنشاءات بين عامي 2003 و2005، بـ 15 مليون دينار، ووصلت الموارد المالية الكلية المخصصة للإنفاق عـلى التعلـيم إلى 174 مليـون دينـار في ميزانيـة عـام 2007/ 2008.

دولة قطر

مـر التعلـيم في قطـر، بـثلاث مراحـل تاريخيـة؛ بـدأت أُولاهـا في منتـصف الخمسينيات؛ أي منذ عام 1955، واستمرت حتى عـام 1975، وهـي المرحلـة التـي شهدت إنشاء النظام التعليمي الحـديث وتأسيـسه في قطـر، وتأسـيس وزارة التربيـة والتعليم والمدارس، بمراحلها الثلاث: الابتدائية والإعدادية والثانوية.

أما المرحلة الثانية، فكانت في الفترة من عام 1975، إلى بداية التسعينيات؛ حيث تم الانتقال إلى مرحلة التعليم العالي والتعليم الجامعي، ونظام الابتعاث.

وبدأت المرحلة الثالثة للتعليم، في بداية التسعينيات، ومازالت مستمرة حتى الوقت الحالي، وركزت هذه المرحلة، على جودة التعليم، ومدى وصوله إلى معـايير ومستويات عالية، وشهدت تلك المرحلة، مبادرة تطوير التعلـيم العـام، ومـشروع إنشاء المدينة التعليمية، ومشروع تطـوير جامعـة قطـر، والتوسـع في الإنفـاق عـلى

البحث العلمي؛ حيث خصصت دولـة قطـر 2.8٪، مـن ميزانيتهـا للإنفـاق عـلى مجالات البحث العلمي.[35]

وبلغت نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي عام 2000، للإناث 54.4٪، وبالتعليم الجامعي عام 2001، نسبة 73٪، وبالكليات العملية والتكنولوجيا عام 2002، نـسبة 19.4٪.[36]

كما حققـت المـرأة، خطـوات كثـيرة، منـذ افتتـاح المـدارس وتطـور التعلـيم، وأصبحت النساء في قطر، يشكلن نسبة عالية، في مستوى التعليم العالي، تـتراوح مـا بين 65٪ و70٪، في السنوات الخمس الأخيرة.

وقد اهتمت قطر بتطوير التعليم الجامعي؛ حيث شهدت جامعة قطـر - وهـي الجامعة الحكومية الوطنية - توسعاً نوعياً في الأعوام الأخيرة، وقد تضمن التوسع في توفير التخصصات العلمية المتاحة للمـرأة؛ مثـل: بـرامج "التـسويق"، و"الـشؤون الدولية"، و"الهندسـة الكيميائيـة" عـام 2006، و"الهندسـة المعماريـة" عـام 2007، و"الصيدلة"، و"الدعوة والإعلام" عام 2008، و"الهندسة الكهربائيـة"، و"العلـوم البيئية" عام 2009، بالإضافة إلى برامج في الدراسات العليا.[37]

وطبقت قطر تجربة تربوية وتعليمية جديدة، تُمثل بالمدارس المستقلة التي بـدأت في العام الدراسي (2004/ 2005)، بافتتاح 12 مدرسة مستقلة، إلى أن وصلت إلى مـا يقارب 80 مدرسة، في نهاية عام 2009.

وبرغم أن هذه المدارس المستقلة، تتبع المجلـس الأعـلى للتعلـيم، وممولـة مـن الحكومة، فإن لها الحرية في القيام برسالتها وأهدافها التربوية الخاصة بهـا، مـع التـزام

معايير بعض المناهج الموضوعة من هيئة التعليم في بعض المواد، مع تطبيق القيم الدينية والتقاليد الاجتماعية للمجتمع القطري.[38]

تركز هذه المدارس، على قدرات الطلاب في التفكير النقدي، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، والإبداع في التعليم، والقدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية، والتواصل الفعال، ولا تقف العملية التعليمية عند حد التلقين والحفظ.

ويحرص المجلس الأعلى للتعليم، على إعداد تقويم سنوي لأداء الطلاب؛ لمعرفة مدى تطبيق المدارس معايير المناهج المعتمدة دولياً، وضمان تحقيق المسؤولية والمحاسبة في كل مدرسة؛ حيث إن أصحاب التراخيص، ملزمون برفع تقارير مالية دورية، والتزام التدقيق المالي السنوي، من مدققين مستقلين.[39]

المملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية، كانت الخطوة الأولى في مجال تعليم الإناث عام 1954، عندما أُسِّست مدرسة "دار الحنان"، التي فتحت أبواب التعليم أمام الفتيات، مشكلة بذلك اللبنة الأولى في صرح التعليم والثقافة للنساء في المملكة، وهي ماتزال قائمة، تؤدي رسالتها إلى اليوم، وتبعتها خطوة أخرى في هذا المجال، على صعيد تعليم الفتيات في المدارس الحكومية عام 1972.

قبل وجود التعليم الرسمي للبنات، كان هناك نوعان من المؤسسات التعليمية غير الرسمية؛ هما:[40]

1. الكتاتيب: وهي مؤسسات علمية بسيطة، تقوم فيها سيدة، بفتح بيتها لاستقبال الطالبات، وتعليمهن القرآن الكريم، وبعض علوم الدين ومبادئ القراءة والكتابة، وكان ذلك: إما تطوعاً منها، أو مقابل أجر شهري، وقد انتشرت الكتاتيب في معظم مناطق المملكة، وخاصة في منطقتي نجد والحجاز، والمنطقة الشرقية.

2. المدارس الأهلية: هذه المدارس، كان معظمها كتاتيب طُورت؛ نتيجة إقبال الأهالي عليها؛ لتصبح مدارس شبه منظمة، وأخرى مدارس أهلية منظمة سارت؛ وفق تنظيم مدارس البنين، وقامت بتدريس مناهجها، وقد برز عدد كبير منها، وكان له دور كبير في تعليم الفتيات، في ذلك الوقت.

لم تكن مسيرة تعليم المرأة السعودية خالية من العقبات، وأهمها الاعتقاد الذي كان قائماً حتى عام 1960، والذي يرى أن تعليم المرأة، يجب أن يقصَر على تلقي العلوم الدينية دون غيرها؛ وهذا أدى إلى أن يكون الفارق كبيراً بين نسبة طالبي العلم من الذكور، وهي التي كانت تصل في ذلك الوقت إلى 22٪، مقابل 2٪ فقط للإناث.[41]

وإيماناً من الدولة بتأثير العادات والتقاليد في المجتمع، وحاجتها إلى الوقت؛ لتعديلها، فإنها لم تفرض إلزامية التعليم حينذاك، بل جعلت المجال مفتوحاً لمن يرغب في تعليم بناته، وقد نجحت في إقناع الأهالي، بأهمية هذا الأمر بصورة تدريجية، ولم يتم فرض التعليم الابتدائي الإلزامي، إلا عام 1425هـ (2004 م)، وطبق ذلك تطبيقاً شاملاً وكاملاً.

كانت المساحة الجغرافية الواسعة للمملكة العربية السعودية، تمثل عائقاً في مجال تلاقي الثقافات المختلفة، ومؤثراً في طبيعة الحركة الاجتماعية، وتحول المجتمع

من بدوي إلى حضري؛ وهذا أسهم في ذلك التأخر، إلا أن الاهتمام بتوفير وسائل الاتصال بأنواعها، أسهم في التغلب على هذه العقبة.

وإضافة إلى ذلك، كانت الممارسات التي يقوم بها بعض الآباء، من منع الفتاة من إكمال تعليمها؛ بهدف تزويجها، أو للمساعدة في أعباء المنزل، تمثل عائقاً أمام الفتاة في الحصول على هذا الحق، وقد اتخذت الإجراءات الإلزامية التي تحد من استخدام الآباء سلطتهم في هذا المجال.

وكانت الفرصة الأولى التي أتيحت للفتاة السعودية؛ للالتحاق بالتعليم العالي داخل المملكة، تلك التي وفرتها جامعة الرياض، (جامعة الملك سعود حالياً)، وهي التي أنشئت عام 1957؛ حيث سمحت للفتاة بالانتساب إلى الجامعة، من خلال كلية الآداب والعلوم الإدارية، وفي عام 1974، افتتحت كلية التربية للبنات في جدة، ثم تمَّ افتتاح كلية التربية للبنات في مكة المكرمة، وتم - كذلك - افتتاح كلية التربية للبنات في الدمام، كما تمَّ افتتاح كليات للتربية في المدينة المنورة والقصيم وأبها، وتتابع افتتاح الكثير من الكليات الخاصة بالطالبات، وهي تابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات، إضافة إلى افتتاح الكثير من أقسام الطالبات، في الكثير من جامعات البنين التابعة لوزارة التعليم العالي.[42]

ومع تنفيذ خطط التنمية المختلفة التي كانت تحرص على التوازن، بين متطلبات مشاركة المرأة وبين المبادئ الدينية والاجتماعية والتراث الراسخ للمملكة، ازداد الإقبال في صفوف الإناث، على اكتساب العلم، في كل المراحل والمستويات؛ حتى وصلت نسبة الطالبات 60٪، من مجموع طلاب الجامعات في السعودية؛ ففي عام 1997، كان هناك 2.1 مليونا طالبة، بعد أن كان العدد لا يتجاوز

4000 طالبة سعودية عام 1960، كما وصل عدد مدارس البنات، ما يزيد على 13 ألف مدرسة ومعهد للبنات، و102 من الكليات، تدرس فيها 400 ألف طالبة جامعية عام2007، بعد أن كان هناك كلية جامعية واحدة عام 1970، بها 80 طالبة، إضافة إلى من حصلن على شهادات الدكتوراه، ودخلت المرأة "التعليم الفني والتقني"، بإنشاء معاهد تقنية عليا للفتيات، كما بلغت نسبة المبتعثات إلى الخارج، 31٪ من مجموع المبتعثين البالغ نحو 6900 طالب وطالبة؛ وجل المبتعثات كان إلى التخصصات الطبية والعلمية.

لقد انفتحت - أمام المرأة السعودية - بهذا النهج التعليمي، أبواب الإسهام في عملية البناء والتنمية، وانطلقت المرأة؛ لممارسة دورها في مختلف المجالات،[43] وتقلصت نسبة النساء الأميات، من 76٪ إلى 37٪ بين عامي 1970 و1998. [44]

وتوضح الجداول الآتية: أعداد الملتحقين بالمراحل التعليمية، في مختلف المناطق لعام 1426 - 1427 هـ (2006 - 2007م)، ممن أصبحت وزارة التربية والتعليم مسؤولة عنهم جميعاً.

الجدول (2 - 3)

أعداد الملتحقين بالمراحل التعليمية في مختلف المناطق

للعام 1426 - 1427 هـ (2006 - 2007)م

بيانات رياض الأطفال

الجنس	مدارس	مقيدون	مستجدون	معلمون	إداريون	عمال
مختلط	1512	104999	12614	10655	1523	2977

بيانات المرحلة الابتدائية

الجنس	مدارس	مقيدون	مستجدون	معلمون	إداريون	عمال
ذكور	6603	1257277	201196	104171	3023	10294
إناث	6714	1175783	196883	111851	6505	16399
الإجمالي	**13317**	**2433060**	**398079**	**216022**	**9528**	**26693**

بيانات المرحلة المتوسطة

الجنس	مدارس	مقيدون	مستجدون	معلمون	إداريون	عمال
ذكور	3844	584547	198086	52302	2031	3934
إناث	3452	515803	176350	54058	3264	5388
الإجمالي	**7296**	**1100350**	**374436**	**106360**	**5295**	**9322**

بيانات المرحلة الثانوية

الجنس	مدارس	مقيدون	مستجدون	معلمون	إداريون	عمال
ذكور	2207	538350	178530	39324	1379	2196
إناث	2189	462451	152772	45374	2574	3336
الإجمالي	**4396**	**1000801**	**331302**	**84698**	**3953**	**5532**

بيانات التربية الخاصة

الجنس	مدارس	مقيدون	مستجدون	معلمون	إداريون	عمال
ذكور	967	17262	5419	5200	139	330
إناث	123	5029	1228	1937	156	348
الإجمالي	**1090**	**22291**	**6697**	**7137**	**295**	**678**

المصدر. من إجابة الحكومة السعودية، على الأسئلة المصممة في الوثيقة رقم CEDAW/C/SAU/Q/2، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 2007، على الرابط الآتي:

www2 ohchr org/english/bodies/cedaw/.../cedaw c sau q.2 add1_ar doc

الجدول (2 - 4)

الطلبة المقيدون بحسب المستوى الدراسي (حكومي)

1425 - 1426 هـ - 2005 - 2006/ 2007م

مستوى الدراسة	طلاب	طالبات
دبلوم متوسط	67049	17943
بكالوريوس	178450	327482
دبلوم عالٍ	1351	319
ماجستير	5562	3579
دكتوراه	1139	893
الإجمالي	**253551**	**350216**

المصدر: من إجابة الحكومة السعودية، على الأسئلة المضمنة في الوثيقة رقم CEDAW/C/SAU/Q/2، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 2007، على الرابط الآتي:

www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/.. /cedaw.c sau q.2.add1_ar doc

الجدول (2 - 5)

الطلبة المستجدون الدارسون في الخارج

لعام 1425 - 1426هـ - 2005 - 2006/ 2007م

الدارسون في الخارج	طلاب	طالبات
المبتعثون	1454	659
على حسابهم الخاص	2629	640
الإجمالي	**4083**	**1299**

المصدر. من إجابة الحكومة السعودية، على الأسئلة المضمنة في الوثيقة رقم CEDAW/C/SAU/Q/2، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 2007، على الرابط الآتي:

www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/ /cedaw.c.sau.q.2 add1_ar.doc

الجدول (2 – 6)

الطلبة المقيدون الدارسون في الخارج

لعام 1425 – 1426هـ – 2005 – 2006/ 2007م

الدارسون في الخارج	طلاب	طالبات
المبتعثون	4648	2231
على حسابهم الخاص	7077	1772
الإجمالي	**11725**	**4003**

المصدر: من إجابة الحكومة السعودية، على الأسئلة المضمنة في الوثيقة رقم CEDAW/C/SAU/Q/2، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 2007، على الرابط الآتي:

www2.ohchr org/english/bodies/cedaw/ /cedaw c sau.q.2 add1_ar doc

إن دعم المؤسسات التربوية والتعليمية والاجتماعية، قد أسهم بشكل مباشر في إبراز إنجازات المرأة السعودية، على المستويين المحلي والعالمي؛ حيث ظهر في السنوات الماضية، عدد من الاختراعات والاكتشافات والإنجازات التي وضعت الأكاديمية والعالمة والطبيبة والمخترعة السعودية، على خريطة التفوق العلمي عالمياً، وأهلتها لتسجيل مخترعات باسمها، والفوز بميداليات في معارض دولية، وخاصة عام 2009، وأوائل عام 2010؛ ومن ذلك:[45]

1. اختراع علاج جديد اكتشفته الدكتورة هيام بنت إبراهيم علام، من جامعة الملك سعود، وبدعم من مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، لحالات ما قبل تسمم الحمل (مضاعفات الحمل)، عند السيدات الحوامل، باستخدام الأدرينوميدالين، ومضاد عامل النخر الورمي.

2. الدكتورة أحلام أحمد العوضي، الأستاذ المشارك في الميكروبيولوجي في كلية التربية للبنات في الأقسام العلمية بجدة، وهي التي فازت بميداليتين فضيتين، من معرض الاختراعات الدولي في جنيف عن اختراعين مسجلين باسمها، من بين 730 مخترعاً مشاركاً في المعرض من 42 دولة - بينها دول عربية وإسلامية - وكانت الميدالية الأولى عن تطويرها علاجاً لبعض الأمراض الجلدية، وبعض الجروح باستخدام أبوال الإبل، والثانية عن ابتكارها طريقة لاستخدام بيض الدجاج والنعام، بديلاً من أوراق الترشيح المستخدمة في المختبرات العلمية.

3. فوز الأستاذة الدكتورة انتصار بنت سليمان السحيباني، بكلية العلوم بجامعة الملك سعود، بجائزتين دوليتين عن إنجازها العلمي «صابغ تبادلات الكروموتيدات الشقيقة»: الجائزة الأولى، كانت من المنظمة الكورية للتجارة الدولية، أما الثانية، فكانت الميدالية الفضية للمعرض الدولي للنساء المخترعات الذي عقد في العاصمة الكورية سيؤول، كما سبق لها أن فازت أيضاً، بالميدالية الذهبية في مؤتمر جنيف الدولي، في العام نفسه.

4. شاركت عالمة الفيزياء السعودية ابتسام باضريس، في أول تجربة من نوعها في العالم، وهي الانفجار العظيم؛ نتيجة تصادم بطاقة محددة في مجمع "سيرن" الأوربي للأبحاث النووية قرب مدينة جنيف بسويسرا؛ لمعرفة بداية الخلق وتشكُّل الكون.

5. كانت الباحثة السعودية حياة سندي، أول امرأة عربية تحصل على الدكتوراه في التقنية الحيوية من جامعة كامبردج، وقد دعتها الولايات المتحدة - ضمن وفد ضم 15 عالماً من أفضل العلماء في العالم - لاستشراف اتجاهات العلوم ومستقبلها، كما دعتها جامعة بركلي بمدينة كاليفورنيا الأمريكية؛ لتكون واحدة،

ضمن ثلاث عالمات بارزات، وقد سبق لها أن اخترعت مجساً للموجات الصوتية والمغناطيسية، يمكنه تحديد الدواء المطلوب لجسم الإنسان؛ فجعل هذا، وكالة ناسا تدعوها إلى العمل وإياها.

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، شهد عام 1955، افتتاح أول مدرسة للإناث، ضمت ثلاثين طالبة في فصل واحد ومعلمة واحدة، ثم تنامى إقبال القطاع النسائي على التعليم، والالتحاق بفصول الدراسة، إلى أن وصل عدد المدارس الخاصة بالنساء عام 1970، إلى 26 مدرسة، ضمت 8564 طالبة، تولى تعليمهن 430 معلمة، بينما كان عدد الطلاب الذكور في العام نفسه 13760 طالباً.[46]

ومنذ استقلال دولة الإمارات العربية المتحدة عام 1971، عمد الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رئيس الدولة الراحل رحمه الله، إلى تشجيع المرأة، على المشاركة في كل مجالات العمل الوطني والنهضة الشاملة، وفتح المدارس أمامها، وساعدها في الوصول إلى جميع مراحل التعليم؛ فحصلت على الشهادات الجامعية، وشجعها على استكمال دراستها العليا؛ فشاركت الرجل في البعثات؛ للحصول على الشهادات الدراسية العليا في مختلف التخصصات.[47]

وعلاوة على التعليم الحكومي بالدولة، اتجهت الدولة الاتحادية لتشجيع التعليم الخاص؛ حيث شهدت الدولة نمواً في إنشاء المدارس الخاصة؛ ومنها: ما تتوازى المناهج فيه والمناهج الحكومية، ومنها: ما يتبع منهجاً خاصاً به؛ حيث بلغ عدد المدارس الخاصة بالدولة 365 مدرسة، وهي – في معظمها – مدارس مختلطة، وتشرف هذه المدارس، على تعليم 189,830 طالباً وطالبة.

وكان لجامعة الإمارات العربية المتحدة، دور كبير في تذليل العقبات الاجتماعية التي كانت تحول بين المرأة وبين ابتعاثها إلى الخارج؛ للتعليم الجامعي؛ حيث قدمت تيسيرات كثيرة إلى المرأة، مراعية في ذلك، مرحلة التطور التي يعيشها المجتمع، وبعض المفاهيم التي مازالت سائدة، وتحد من تعليم المرأة، أو تحركها في الحياة؛ ولذلك، أنشأت جامعة الإمارات العربية المتحدة، نظام الانتساب الموجه؛ حتى تنال المرأة الإماراتية، احتياجها من التعليم الجامعي، أيا كان مكانها في الدولة؛ إذا حالت ظروفها، دون الانتقال إلى مدينة بعيدة عن سكنها، كما أتاحت للمرأة التعليم ما فوق الجامعي: (الدراسات العليا).

وقد أشارت البيانات الإحصائية التي أصدرتها جامعة الإمارات العربية المتحدة عام 2003، إلى أن عدد الطلاب المقبولين في الدراسات العليا، قد بلغ 105 طلاب؛ منهم 24 من الذكور، و81 من الإناث؛ أي أن نسبة الإناث بالمقارنة إلى الذكور، قد بلغت 77.1٪.[48]

واليوم، نجد أن عدد الإناث في المدارس، يفوق عدد الذكور، كما أن 65٪ من الخريجين الجامعيين، في دولة الإمارات العربية المتحدة، هم من النساء، وانخفض معدل الأمية من 48٪ عام 1970، إلى أقل من 20٪ عام 2007، وأصبح معدل الأمية بين الإناث، أقل منه بين الذكور؛ حيث بلغ معدل الأمية بين النساء 19٪، مقارنة إلى نسبة 24٪ للذكور، خلال السنوات الأخيرة.[49]

وأما من حيث المؤهلات، فنجد أن عدد الخريجات المواطنات في معاهد التعليم العالي، يمثل ضعف عدد الخريجين الذكور، وقد أشار تقرير مؤسسة "برايس هاوس كوبرس" عام 2005، إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة، تحتل المرتبة الأولى في

العالم، من حيث نسبة التعليم العالي بين النساء، وتشير إحصائيات الأمم المتحدة، إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة، ذات تطور أكثر – من بين دول العالم – في مجال تعليم المرأة.[50]

لقد أدت هذه التطورات كلها، إلى تضييق فجوة المعرفة بين الذكور والإناث؛ قياساً إلى نسبة الذكور المتعلمين إلى الإناث المتعلمات؛ فقد تقلصت هذه النسبة من 1221 من الذكور المتعلمين لكل 1000 من الإناث المتعلمات عام 1995، إلى 1037 لكل 1000 عام 2010.

وتتفوق أعداد الإناث الحاصلات على شهادات المرحلة ما بعد الثانوية، على أعداد الخريجين الذكور؛ حيث تشير التقديرات، إلى انحسار نسبة الخريجين إلى الخريجات، من هذه المرحلة، من 1156 لكل 1000، إلى 923 لكل 1000، ثم إلى 845، لكل 1000، خلال أعوام: 1995 و2006 و2010، على التوالي.[51]

وعندما نقف على نسب إجمالي خريجي الطلاب الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي الحكومية، وهي التي تتضمن: (جامعة الإمارات العربية المتحدة وجامعة زايد وكليات التقنية العليا)، خلال العام الجامعي 2007 – 2008، من الذكور والإناث، نجد أن نسبة الخريجات من الإناث، تفوق نسبة الخريجين من الذكور، بحوالي الضعفين؛ أي أن 72.26٪ من الخريجين، هن من الإناث، مقابل 27.73٪ من الذكور فقط، وقد بلغ عدد الطلبة الجامعيين – بحسب إحصائيات سنة 2009 – في الجامعتين الحكوميتين وكليات التقنية العليا: (30,283) طالباً وطالبة؛ منهم: (8,005) من الذكور و(22,023) من الإناث؛ حيث بلغت نسبة الذكور 26.65٪، مقابل 73.34٪ للإناث.[52]

سلطنة عُمان

في سلطنة عُمان، أولت القيادة التعليم في مختلف المراحل العمرية اهتماماً خاصاً، لا فرق فيه بين الذكور والإناث؛ ففي عام 1970، لم يتعدَّ عدد المدارس، ثلاث مدارس ابتدائية، يتم فيها تعليم 900 طالب، ولم يكن هناك تعليم للنساء قط، وبحلول عام 1984، كان 84٪ من النساء، مايزلن أميات، وقد جاء افتتاح جامعة السلطان قابوس عام 1986؛ لتشكل معلماً بارزاً، ضمن الجهود المبذولة لتعليم المرأة، كما ارتفع عدد المدارس إلى 1020 مدرسة حكومية، و134 مدرسة خاصة.[53]

ووصلت النسبة العامة، لتعليم الإناث في السنوات الأخيرة، ما يقارب 67٪، كما بلغت نسبة الإناث، في مجال التعليم العالي عام 2003، في كليات التربية 61٪، والشريعة والقانون 26٪، وفي جامعة السلطان قابوس، بلغت نسبة الإناث 55٪ من الدارسين المسجلين لشهادة الدبلوم، ونسبة 50٪ من الدارسين المسجلين للشهادة الجامعية، ونسبة 35٪ من الدارسين للشهادة العامة.[54]

وفي عام 2008، وصل عدد الطالبات الإناث، من المرحلة الأولى حتى المرحلة التاسعة، ما يقرب من 104,409 طالبات، بمعدل نمو سنوي خلال الفترة الحالية، قدره 30.18٪، بالإضافة إلى اعتماد نظام الحصص النسبية للجنسين، في مجال التعليم الجامعي؛ الأمر الذي أنتج وجود تخصصات علمية، يسيطر عليها الذكور، وأخرى تسيطر عليها الإناث، كما أن تجربة الدراسة المنزلية التي خاضتها السلطنة، أثبتت نجاحاً كبيراً، ولاسيما عند الإناث؛ بوصفها أسلوباً؛ للقضاء على معارضة من يرفضون خروج الفتاة من منزلها؛ وهذا أضاع على الكثير من الفتيات حقهن في الحصول على التعليم؛ ومن ثم فإن المدارس المنزلية كانت بمنزلة إطلالة من جانبهن على الحياة التعليمية.[55]

إنشاء مؤسسات خاصة بالمرأة

عمدت حكومات دول مجلس التعاون، إلى إنشاء مؤسسات خاصة بالمرأة، تراوحت ما بين وزارات ومجالس عليا ولجان وهيئات وطنية؛ لإضفاء طابع مؤسسي لجهود النهوض بالمرأة، والتنسيق والتعاون بين مختلف الأجهزة والمؤسسات، وتوفير آلية للتواصل ومؤسسات المجتمع المدني المعنية بالمرأة، والارتقاء بمستوى الرعاية بشؤون الأسرة.

مملكة البحرين

في مملكة البحرين، كان إنشاء المجلس الأعلى للمرأة، في 22 آب/ أغسطس عام 2001، بمنزلة نقلة حضارية متميزة في مسيرة العمل النسائي؛ حيث إن المجلس – وهو الذي يتبع ملك البحرين مباشرة، وله شخصية اعتبارية، وتترأسه الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة حرم الملك حمد بن عيسى آل خليفة – يضم في عضويته 14 عضواً من الشخصيات النسائية العامة، ذوات الخبرة في شؤون المرأة، مدة عضويتهن ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويعد بمنزلة المرجعية الرسمية ومركز النشاط العام.[56]

يركز المجلس، بالدرجة الأساسية على:

1. اقتراح السياسة العامة في مجال التنمية والتطوير لشؤون المرأة.
2. تمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة، والقيام بواجباتها.
3. وضع مشروع خطة وطنية؛ للنهوض بالمرأة، وحل المشكلات التي تواجهها في كل المجالات.

4. مراجعة القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة؛ لتذليل الصعاب أمامها.

5. تدريب المرأة وإعادة تأهيلها؛ لتسليحها بالمهارات والقدرات اللازمة؛ لتمكينها من الانخراط في سوق العمل، وضمان استقلاليتها الاقتصادية.

6. رفع مستوى الوعي العام بأهمية دور المرأة، من خلال وسائل الإعلام المختلفة، مع التركيز على توعية المرأة بحقوقها الشرعية والدستورية، وواجباتها معاً.[57]

ويعد برنامج التمكين السياسي للمرأة، وهو الذي تبناه المجلس الأعلى للمرأة، يوم 8 آذار/ مارس عام 2005، أحد أبرز ملامح الاستراتيجية الوطنية؛ للنهوض بالمرأة البحرينية؛ لأداء دورها في الحياة العامة، وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة، مع مراعاة عدم التمييز ضدها، ودعم مشاركتها السياسية، من خلال رفع قدراتها، وتقديم الدعم الأدبي.

ويقوم البرنامج على عدد من المرتكزات؛ منها: نصوص ميثاق العمل الوطني، ونصوص دستور مملكة البحرين لعام 2002، في مساواة المرأة بالرجل، في ميادين الحياة المختلفة، بالإضافة إلى تعزيز دورها؛ بوصفها شريكاً جديراً ببناء الدولة.

ويهدف البرنامج إلى:[58]

1. تعميق وعي المرأة بحقوقها وواجباتها كافة، في مختلف المواقع، مع ضمان تفهم الرجل ذلك؛ تعزيزاً لدورها الحيوي المشارك؛ بوصفه قوةً اجتماعية فاعلة، وقوة سياسية بناءة، تسهمان في الحياة الدستورية، والحياة الديمقراطية.

2. تضافر مختلف إدارات الدولة، والتزامها توفيرَ الظروف الملائمة للمرأة؛ للتوفيق بين عملها ودورها في الحياة العامة، وبين واجباتها الأسرية؛ صوناً للتوازن التربوي، والإنتاج المنشود في المجتمع.

3. الاستكمال التشريعي لأحكام الأسرة؛ بما يحقق للمرأة البحرينية، العدل والمساواة، في ظل الشريعة السمحة، ويجنبها التعرض للإجحاف والعنف.

في عام 2009، نظم المجلس، مجموعة من الدورات التدريبية والفعاليات، في إطار الإعداد لبرنامج التمكين السياسي للمرأة البحرينية، وتأهيلها لخوض الانتخابات النيابية والبلدية لعام 2010، و"إدماج احتياجات المرأة في التنمية"، وتطوير المهارات القيادية والقدرات التي تعزز دور المرأة، في العمل الإداري، وتساعدها على تحقيق التميز والتفرد، في الأداء الوظيفي.[59]

كما اهتم المجلس الأعلى للمرأة، منذ بداية تأسيسه، بملف التمكين الاقتصادي للمرأة، من خلال: تعزيز المشروعات الاقتصادية التي تنفذها الجمعيات النسائية، بتوفير دراسات الجدوى الاقتصادية التي تضع الطرائق الاسترشادية لتلك المشروعات، ودعم بعض المشروعات ذات المردود الاقتصادي، للمرأة البحرينية التي تنفذها تلك الجمعيات، وتوفير دورات تدريبية وتأهيلية متخصصة، لصاحبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والترويج لها.

أما أهم الإنجازات التي قام بها المجلس، على صعيد التمكين الاقتصادي، فكانت من خلال سعيه للتشبيك، وتوقيع برتوكولات، واتفاقات تعاون والجهات المختصة؛ لتقديم الدعم الفني إلى المشروعات الفردية للمرأة؛ مثل: وزارة التجارة والصناعة، والدخول شريكاً رئيساً في مركز البحرين للمستثمرين، وحضور المجلس الدائم في إدارة السجل التجاري بوزارة التجارة والصناعة؛ بقصد تقديم المشورة والنصح إلى المرأة.[60]

شهد عام 2007، إطلاق مركز تنمية قدرات المرأة اقتصادياً في مملكة البحرين، وهو الأول من نوعه في المنطقة العربية، بالتعاون بين المجلس الأعلى للمرأة، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائي (AGFUND)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، وبنك البحرين للتنمية؛ ويهدف المركز إلى تقديم الدعم إلى المرأة ومساندتها، من خلال آليات النموذج البحريني العربي لرواد الأعمال، وهي التي تتضمن التدريب؛ لتنمية القدرات الإدارية، وتقديم المشورة حول خطط العمل، والربط التكنولوجي، بالإضافة إلى الربط المالي، عبر آليات التمويل؛ ومن ثم احتضان مشروعها، داخلياً أو خارجياً.

وبالإضافة إلى إنشاء جائزة، باسم الشيخة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، خاصة بالمؤسسات الرسمية والأهلية، وهي أول جائزة على مستوى الوطن العربي، في مجال تمكين المرأة؛ وتهدف إلى تشجيع الوزارات والمؤسسات الحكومية والخاصة، على الدعم والتمكين للمرأة العاملة؛ لتولي المناصب القيادية، ومواقع صنع القرار، وزيادة نسبة تأهيلها، وتدريبها في خطط التنمية، والجائزة مبلغ مالي، يخصص لدعم البرامج والمشروعات، ويتعلق بالمرأة العاملة، إضافة إلى درع، وشهادة تقدير موقعة من الشيخة سبيكة.

وإضافة إلى المجلس الأعلى للمرأة، يقوم صندوق العمل: "تمكين"، بفتح أبواب جديدة لسيدات الأعمال الرياديات، من خلال توفير أدوات تمويل، من قروض إسلامية، من المؤسسات المصرفية المختلفة، بالإضافة إلى التدريب القيادي لأصحاب الأعمال والإدارة العليا بالشركات، وتستثمر في تحديث العمليات والتقنية، في المنشآت الصغيرة والمتوسطة من حيث الحجم؛ حيث تقوم سيدات

الأعمال الرياديات، بالاستفادة من هذه الخيارات؛ للاطلاع على أحدث التوجهات للنجاح في عالم الأعمال.

كما يتم تقديم الخدمات التوعوية إلى المرأة، من خلال مركز خدمات المستثمرين، إزاء ما يخص إصدار السجلات التجارية، وإطْلاعها على شروط وضوابط، في ممارسة العمل التجاري؛ بما يقيها من مخاطر الاستغلال والمساءلة القضائية؛ جراء إصدارها سجلات تجارية، وتوكيلها آخرين؛ لإدارة نشاطها التجاري، أو تقييد هويتها الشخصية، كما يتم تشجيع النساء، على بدء أعمال خاصة بهن، من خلال الكثير من المشروعات.[61]

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، أصدر الدكتور محمد بن سلطان القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، مرسوماً أميرياً رقم (24) لسنة 2000، بإنشاء المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، برئاسة الشيخة جواهر بنت محمد القاسمي، ويتمتع المجلس بالشخصية الاعتبارية، والاستقلال مالياً وإدارياً وفنياً، كما يتمتع بالأهلية الكاملة؛ للنهوض بواقع الأسرة الإماراتية بالشارقة، وتمكينها بشكل أفضل، من الإسهام في جهود التنمية البشرية.

كما تم إنشاء إدارة مراكز التنمية الأسرية؛ بوصفها مؤسسةً مجتمعية، تعمل منضوية تحت مظلة المجلس، وتعمل على حماية الأسرة، وتعميق تماسكها، والمحافظة على هويتها وقيمها، وتحسين مستوى الحياة عندها، بمختلف جوانبها، وتعزيز دورها في عملية التنمية، من خلال تطوير تفاعلها والمؤسسات والهيئات الوطنية ذات الصلة بشؤون الأسرة، إضافة إلى تعاونها والهيئات العربية والدولية؛ بما يخدم أهدافها.[62]

وفي عام 2006، أُصدر قانون إنشاء مؤسسة التنمية الأسرية، برئاسة الشيخة فاطمة بنت مبارك؛ وهي تهدف إلى رعاية الأسرة وتنميتها بوجه عام، والمرأة والطفل بوجه خاص؛ تأكيداً لدور الأسرة في التنشئة الاجتماعية، وتحقيق رؤية شاملة في التعامل وقضايا المرأة والطفل والتنمية المستدامة للأسرة؛ ضماناً لإيجاد مجتمع قادر على المنافسة والمعرفة، مع التطوير المستمر للقدرات والمهارات.

وتهتم المؤسسة – على وجه الخصوص – بتأصيل القيم الدينية، وغرس التقاليد العربية الأصيلة؛ لضمان استمرارية الأسرة وتماسك المجتمع، والعمل على مساعدة المرأة وتعزيز مكانتها؛ لتمكينها من الإسهام الفعال، في حركة التنمية الاقتصادية وحركة التنمية الاجتماعية.[63]

تبنت المؤسسة؛ لتحقيق هذه الأهداف، أساليب مبتكرة، تنسجم والسياسة الاجتماعية للدولة، بالتعاون والمنظمات الإقليمية والدولية، ووضعت استراتيجياتٍ وخططاً، وقامت بتنفيذ البرامج المخصصة؛ لتنشئة الطفل ووقايته ورعايته، وإعداده الجيد للمستقبل، واعتماد مبادئ العدل والمساواة بين الرجل والمرأة، والشراكة في الأسرة؛ لمسايرة التنمية الشاملة، وإتاحة الفرصة للمرأة؛ للمشاركة في سوق العمل؛ لزيادة دخل الأسرة، واعتماد مشروعات الرعاية والإنماء، وهي الداعمة لمتطلبات الأمومة والطفولة، والدفاع عن حقوق المرأة في كل المجالات، وإيجاد الآليات المناسبة؛ لحل المنازعات والمشكلات التي تواجه المرأة والأسرة بوجه عام، والمشاركة في الندوات والاجتماعات المحلية والإقليمية والدولية المعنية بمناقشة القضايا الخاصة بالأسرة والمرأة والطفل، وإقامة المعارض والمنتديات التي تسهم في نشر رسالتها، وإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بشؤون الأسرة والمرأة والطفل، والدراسة

والتحليل للظواهر والمشكلات التي تواجهها حاضراً ومستقبلاً، والتعاون والجهات والمؤسسات ذات الاختصاص.

تفاعلت المؤسسة وقضايا المجتمع، وبادرت إلى الإسهام في دعم المرأة، في أول انتخابات أجريت في البلاد؛ لاختيار أعضاء المجلس الوطني الاتحادي، عبر الانتخابات، كما وقعت مذكرة تفاهم، مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛ بهدف تقوية القدرات المؤسسية، وتحديث الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الدولة.[64]

في عام 2006 أيضاً، أُصدر قرار بإنشاء "مؤسسة دبي لتنمية المرأة"، برئاسة الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، قرينة الشيخ منصور بن زايد آل نهيان وزير شؤون الرئاسة؛ بهدف تعزيز دور المرأة في المجتمع، من خلال طرح مبادرات ومشروعات، تعنى بشؤون المرأة، وإجراء الدراسات والبحوث التي تسهم في تفعيل دور المرأة في المجتمع، وتقوم استراتيجية مؤسسة دبي لتنمية المرأة، على مرتكزات عدة؛ هي:[65]

1. الإسهام في وضع السياسات المتعلقة بالتشريعات واللوائح الخاصة بالمرأة، ولعب دور حيوي بالتعاون والمؤسسات السيادية والتشريعية؛ لبلورة سياسات تؤمن متطلبات التنمية المستدامة، وتعزز مكانة المرأة الإماراتية في المجتمع، من خلال تقديم مزيد من الحوافز الاجتماعية إلى المرأة العاملة، وتبني سياسات تنمية وطنية؛ لتعظيم إسهام المرأة في الاقتصاد، وإطلاق برامج وطنية، تعزز وصول المرأة إلى المواقع القيادية، ورسم سياسات اقتصادية، تمكن المرأة من العمل من المنزل.

2. تنشئة القيادات النسائية للمستقبل، ودعم القيادات النسائية الحالية، وتطوير القيادات الواعدة؛ لتمثيل دولة الإمارات العربية المتحدة، بشكل مشرف، عبر تعزيز المهارات القيادية، وزيادة معدل برامج التعلم المستمر، وزيادة عدد النساء في مواقع اتخاذ القرار، وتعزيز مستوى الالتزام بالمسؤوليات والواجبات الأسرية، وزيادة التوعية بثقافة المجتمع الإماراتي وتراثه.

3. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية والحياة الاجتماعية للمرأة، عبر انتهاج سياسات جديدة؛ لتقديم خدمات دعم للمرأة العاملة، وزيادة المشاركة الفاعلة للمرأة في قوة العمل، وزيادة تمثيل المرأة الإماراتية في القطاع الخاص، وزيادة نسبة عودة المرأة إلى العمل، بعد تكوين الأسرة.

4. استمرارية توفير فرص العمل والتدريب للمرأة، في إطار تقديم مسارات مهنية منظمة؛ لتمكين المرأة من الترقي إلى أدوار قيادية أعلى، وذات قيمة مضافة كبرى، وتأمين التعليم والتدريب؛ لتزويدها بالمهارات اللازمة، والثقة بالنفس، والوعي بالذات؛ لتتمكن من التقدم في اقتصاد يتسم بالحداثة والنمو.

5. تعزيز صورة المرأة الإماراتية، من خلال الترويج للدور المتقدم الذي تضطلع به المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتأثيرها الفاعل في الاقتصاد والمجتمع، وعملية صنع القرار على المستويات: المحلية والإقليمية والدولية، وإبراز النماذج النسائية التي يمكن الاقتداء بها، وتلك التي يمكنها تقديم النصح والإرشاد في مجالات شتى.

وفي خطوة لضمان حصول المرأة والأم العاملة على كل حقوقهما، وإتاحة المجال أمامهما؛ للمشاركة جنباً إلى جنب مع الرجل، في عملية التنمية الشاملة، أقر المجلس

التنفيذي في دبي - بمبادرة من مؤسسة دبي للمرأة - إدراج موضوع توفير بيئة عمل إيجابية، ومناخ ملائم يلبيان احتياجات الموظفات الأمهات، وتأسيس مراكز رعاية للأطفال في المؤسسات الحكومية، ضمن معيارَي القيادة والموارد البشرية، في برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز، بدءاً من عام 2008؛ بهدف: الاحتفاظ بالموظفات اللواتي يمتلكن الخبرة والكفاءة، وضمان عدم تسربهن، وتحسين معدلات الإنتاج والكفاءة، لدى الأمهات الموظفات، ورفع درجة الروح المعنوية للموظفات؛ نتيجة إظهار اهتمام أرباب العمل باحتياجاتهن، وتخفيض نسب الغياب والتأخر إلى الحدود الدنيا، وتهيئة موظفات لديهن قابلية كبرى، على المنافسة في سوق العمل، وتحسين صورة المجتمع بشكل عام، مع تساوي فرص العمل، أمام الموظفات الأمهات، عبر عدد من الآليات؛ أهمها:[66]

1. التعاون والمؤسسات والشركات في القطاع الخاص؛ لتوفير البيئة الداعمة والإطار المحفز للأمهات الموظفات، بعد أن نجحت في تحقيق ذلك، في القطاع الحكومي.

2. تكريم إحدى الدوائر الحكومية في دبي تكريماً خاصاً؛ تقديراً لمبادرة تلك الدائرة، بتأسيس رياض أطفال ومراكز لرعاية أبناء الموظفات العاملات بالدائرة؛ لتشجيع الدوائر الحكومية الأخرى؛ لتحذو حذوها.

3. عقد الندوات التعريفية؛ لتأكيد أهمية توفير ظروف عمل ملائمة للأمهات العاملات، وحث كل الدوائر الحكومية على السير في هذا الاتجاه، من خلال إنشاء مراكز رعاية أطفال الأمهات العاملات.

دولة قطر

في دولة قطر، أُصدر قرار أميري عام 1998، بإنشاء المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ بوصفه مؤسسة معنية بالمرأة، وترأسته الشيخة موزة بنت ناصر المسند قرينة الأمير، ويقوم المجلس، بتنظيم برامج توعية مجانية؛ بهدف تمكين المرأة في مختلف المجالات؛ ففي عام 2004، نظم المجلس، برنامجاً توعوياً بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، كما نظم عام 2005، برنامج التوعية بمشروع قانون الأحوال الشخصية.

وتعمل لجنة شؤون المرأة التابعة للمجلس، على الاهتمام بشؤون المرأة، من خلال اقتراح السياسات والخطط والبرامج اللازمة؛ لتنمية المرأة ثقافياً واقتصادياً وسياسياً، كما تعمل على حث المرأة، على المشاركة في الحياة العامة، واتخاذ الفرص المتاحة لها، في مجال التعليم والعمل، والاهتمام بحقوق المرأة، ودورها في التنمية، وحقها في المشاركة في الأدوار القيادية ومواقع صنع القرار، وتعزيز دور الجمعيات الأهلية؛ لتنفيذ البرامج المتعلقة بالمرأة، وتشجيع العمل التطوعي، والمشاركة في النشاطات والفعاليات المحلية والدولية المعنية بقضايا شؤون المرأة.[67]

ولأهمية الوساطة في الطلاق والتدخل في الوقت المناسب، قام المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، بفتح مكتب للإرشاد الزواجي في المحكمة الشرعية؛ لإرشاد الأزواج، حالَ الخلاف الذي يؤدي إلى قرار الطلاق، وكذلك في حالات الخلع، كما أنشأ "المركز الثقافي للطفولة"، وهو مؤسسة خاصة ذات شخصية اعتبارية مستقلة، وتتمتع بالأهلية الكاملة للتصرف؛ ويهدف المركز إلى نشر الوعي بطرائق التربية الصحيحة للأطفال، في مختلف مراحل النمو، وإعداد برامج خاصة للأمهات؛

لتوعيتهن بما يحيط بهن في البيئة، من عوامل ثقافية واجتماعية ومادية، تؤثر في سير حياة الأطفال ونموهم.

وفي عام 2004، أنشئت "المؤسسة القطرية لرعاية الأيتام"؛ لتقدم الرعاية التامة إلى هذه الفئة، وتوفر الخدمات التي تكفل لها الحياة الكريمة، كما ترعى من لم يتيسر له العيش داخل أسرة، وتقوم بمتابعة وضعه في الأسرة البديلة التي يتم اختيارها من المؤسسة، بل تمتد جهودها؛ لإيجاد بيئة بديلة للأطفال الذين يعيشون في أُسر متصدعة؛ لأسباب مختلفة؛ قد تنجم عن الوفاة أو الطلاق أو العجز أو السجن.

وقد حقق المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في قطر، عدداً من الإنجازات، في مجال التشريعات والدراسات والأبحاث والسياسات والاستراتيجيات؛ من أبرزها:[68]

1. في مجال التشريعات، تم إعداد مشروع قانون المساءلة القانونية للمعتدين على الأطفال: المرحلة الثانية، وإعداد مشروع قانون بتحديد دية المتوفى عن الخطأ ذكراً أو أنثى، وإعداد مشروع قانون الطفل: المرحلة الأخيرة، وإعداد اللائحة التنفيذية للقانون رقم (2) لسنة 2004، بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة، وتفعيل القانون رقم (2) لسنة 2004، بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك إعداد مشروع إجراءات التقاضي في مسائل الأسرة: المرحلة الأخيرة.

2. في مجال الدراسات والبحوث، أنجز المجلس كماً هائلاً من الدراسات؛ ومنها: دراسة مشروع رصد تطبيق قانون الأسرة: المرحلة الأولى، ودراسة عن جدوى إنشاء بوابة إلكترونية للمرأة في قطر، ونظرة إحصائية إلى ذوي الإعاقة في دولة قطر، ودراسة عن العنف ضد المتزوجات، ودراسة عن الفئات الهشة اقتصادياً

في المجتمع القطري، في إطار **تقرير الأسرة في دولة قطر 2009**، ودراسة **معوقات تولي المرأة المناصب القيادية في المجتمع**، ودراسة **المديونية بين الأسر القطرية**، و**تقرير المرأة والرجل في دولة قطر (صورة إحصائية) 2008**، ودراسة عن **الشراكة في الأسرة القطرية**، ودراسة **واقع رائدات الأعمال في دولة قطر**.

3. في مجال السياسات والاستراتيجيات، تم إعداد مشروع الاستراتيجية العامة للأسرة في دولة قطر، ووضع دليل التخطيط الاستراتيجي، ومشروع نظام العمل الجزئي للمرأة القطرية، ومشروع إنشاء دور الحضانة في الوزارات والمؤسسات الحكومية، وطرح مشروع بطاقة المسن للدراسة، ودراسة إنشاء مكتب تنسيقي، للجهات المعنية بشؤون الأحداث.

4. على صعيد الفعاليات، نظم المجلس عدداً من الاجتماعات والمؤتمرات الخارجية ذات الصلة بقضايا المرأة، والدورات التدريبية وورشات العمل الإقليمية والدولية، وشارك فيها.

5. على صعيد التقارير الدولية والإقليمية، تم إنجاز التقرير الدولي، حول: **العقد الدولي لثقافة السلام واللاعنف من أجل أطفال العالم (2001 – 2010)**، وتقرير حول: **إنجازات المجلس الأعلى لشؤون الأسرة في مجال أهداف الاستراتيجية العربية للأسرة خلال الفترة 2005 – 2008**، وتقرير اليونيسيف حول: **عالم جدير بالأطفال.**[69]

وفي تجسيد فعلي، وتطبيق واقعي للاهتمام الشديد، بكل من المرأة والطفل في المجتمع، تم إنشاء "المؤسسة القطرية لحماية المرأة والطفل"، وهي التي تعمل على حماية المرأة والطفل، من الممارسات المنحرفة في المنزل والمجتمع والعمل، ومعالجة

المشكلات الناجمة عن هذه الممارسات، فضلاً عن إيجاد وعي مجتمعي، بحاجة كل منهما إلى الاهتمام، وضمان عدم التمييز ضد المرأة، في الحقوق والمسؤوليات: "الحياتية" والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية.[70]

دولة الكويت

في دولة الكويت، وإيماناً بقيمة المرأة والمكانة التي تتمتع بها، والدور المهم الذي تلعبه في إطار الأسرة، ورغبة في تعزيز التنسيق والتعاون ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والمجتمع العربي والدولي، أُصدر قرار مجلس الوزراء الكويتي رقم (634)، في اجتماعه بتاريخ 30 حزيران/ يونيو عام 2002، بإنشاء "لجنة شؤون المرأة"، برئاسة الشيخة لطيفة الفهد السالم الصباح حرم الأمير الراحل الشيخ سعد العبدالله السالم الصباح.

وتختص اللجنة بتنسيق الجهود الوطنية التي تقوم بها الهيئات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المتعلقة بقضايا المرأة، واقتراح السياسات العامة والخاصة بمجالات تنمية شؤون المرأة، واتخاذ الإجراءات أو الخطوات التي تخدم أهدافها، إضافة إلى إبداء التوصيات في المجالات المتعلقة بقضايا المرأة للجهات الحكومية المعنية، من خلال:[71]

1. تمثيل دولة الكويت في المحافل العربية والدولية المتعلقة بشؤون المرأة والطفل والأسرة.

2. عقد الندوات والمؤتمرات، وتنظيم الحلقات النقاشية والبحثية، في مختلف المجالات التي تحقق غايات اللجنة وأهدافها.

3. تنظيم دورات تدريبية؛ للتوعية بدور المرأة وحقوقها.

4. إصدار المطبوعات والدراسات والتقارير، في كل المجالات: الاجتماعية والثقافية والإنسانية والسياسية والاقتصادية والإعلامية، وغيرها من المجالات في القضايا والموضوعات التي تهم المرأة.

5. دراسة الموضوعات التي يحيلها مجلس الوزراء على لجنة شؤون المرأة.

وبرغم أن قرار إنشاء لجنة شؤون المرأة، أُصدر رسمياً في نهاية حزيران/ يونيو عام 2002، فإن اللجنة كانت قد بدأت ممارسة نشاطاتها فعلياً قبل ذلك التاريخ بكثير؛ إذ كان لها وجود في المؤتمرات والفعاليات الوطنية العربية والدولية، وخاصة النشاطات الدولية ذات التأثير الفعال؛ ومن أبرز هذه المشاركات، ما يأتي:[72]

- المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية (القاهرة، 18 – 20 تشرين الثاني/ نوفمبر 2000).

- مؤتمر قمة المرأة العربية الاستثنائي (القاهرة، 11 – 12 تشرين الثاني/ نوفمبر 2001).
- مؤتمر قمة المرأة العربية الثاني (الأردن، 3 – 4 تشرين الثاني/ نوفمبر 2004).
- مؤتمر القمة العالمي الخاص بالمرأة (مراكش، 28 – 30 حزيران/ يونيو 2003).
- مؤتمر قمة المرأة العالمية (سيؤول، 27 – 29 أيار/ مايو 2004).
- المؤتمر الأول لمنظمة المرأة العربية (البحرين، 13 – 15 تشرين الثاني/ نوفمبر 2006).
- المؤتمر الثاني لمنظمة المرأة العربية (أبوظبي، 11 – 13 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008).

وقد أبرمت اللجنة ولجان شؤون المرأة في بعض دول العالم، عدداً من اتفاقيات التعاون؛ ومنها: اتفاقية تعاون في المجالات الخاصة بالمرأة بين حكومة دولة الكويت ممثلة بلجنة شؤون المرأة، وحكومة جمهورية أذربيجان ممثلة بلجنة شؤون المرأة، كما نُظم الكثير من المنتديات الفعاليات؛ ومنها:

1. منتدى المرأة العربية والاقتصاد (27 – 28 نيسان/ إبريل 2002).
2. مهرجان ثقافة الدول العربية بباريس (28 نيسان/ إبريل – 8 أيار/ مايو 2006).
3. احتفالية المرأة العربية، تحت شعار «المرأة العربية والقرن الحادي والعشرون: هواجس... وتطلعات» (20 – 22 أيار/ مايو 2007)، بالتنسيق والاتحاد البرلماني العربي.
4. ندوة ثقافية بعنوان: «عودة جديدة إلى اللغة العربية»، (24 نيسان/ إبريل 2008).
5. مؤتمر أنواع الضوابط الاجتماعية، في مواجهة السلوك المنحرف (17 – 19 شباط/ فبراير عام 2009)، بالتعاون وإدارة الأسرة والطفولة، بجامعة الدول العربية.
6. دورة تدريبية؛ لرفع مستوى مهارات المرأة الكويتية، في المجال السياسي (30 آذار/ مارس – 1 نيسان/ إبريل 2009)، بالتعاون واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).

ولتفعيل دور المرأة وتطوير مكانتها في المجتمع، أنشئت اللجنة البرلمانية لشؤون المرأة، بقرار من أعضاء البرلمان، خلال دور الانعقاد العادي الأخير، من الفصل

التشريعي العاشر عام 2006؛ وتهدف اللجنة إلى مراقبة التشريعات الوطنية التي تمس المرأة الكويتية، في مختلف المجالات القانونية والتربوية والإعلامية والإدارية والاجتماعية، وتعديل ما يتعارض منها، ونصوص الاتفاقيات الدولية التي وقعتها الكويت، وأقرت اللجنة عدداً من القوانين التي تصب في مصلحة المرأة؛ ومن أبرزها: حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة صحياً.[73]

لم يتوقف عمل اللجنة على رعاية حق المرأة في العمل، بل تعداه إلى اقتراح مزيد من التشريعات المدنية والاجتماعية التي تصب في مصلحة المرأة الكويتية؛ ومنها: منح حق الرعاية السكنية للكويتية المتزوجة من غير كويتي، أو المطلقة، أو الأرملة، وتحديد إجازة المرأة لرعاية الأولاد والطفولة، بستة أشهر مدفوعة الراتب، وستة أشهر أخرى بنصف الراتب، وسنة كاملة بربع الراتب؛ حتى تستطيع المرأة الكويتية التفرغ؛ لأداء دورها الرئيس في رعاية الأسرة وضمان استقرارها.[74]

سلطنة عُمان

في سلطنة عُمان، تم إنشاء "الإدارة العامة لشؤون المرأة والطفل" بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عام 1985، وقامت بتأسيس مراكز لتنمية المرأة والطفل بمختلف أنحاء السلطنة، وقد أُنشئت هذه الإدارة؛ بهدف وضع برامج اجتماعية، تعنى بالأمهات والأطفال، وتعمل على القضاء على الأمية، ودعم التعليم، وتطوير الحرف التقليدية والحديثة، وغير ذلك من البرامج التي تهدف إلى تطوير مقدرات النساء وعقلياتهن؛ لكي يتحملن مسؤوليتهن بنجاح، ويلعبن الدور المطلوب منهن في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد، وكانت تلك الجهود، بمنزلة تحرك جاد ومهم من الحكومة؛ لتعزيز دور النساء ووضعهن في المجتمع العُماني.[75]

المملكة العربية السعودية

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية السعودية، بجهود كبيرة منذ إنشائها عام 1380هـ (1960م)؛ لرفع مستوى الوعي لدى المرأة، من خلال مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية المنتشرة في جميع مدن المملكة وقراها، وهي التي أسهمت إلى حد كبير، في تغيير النظرة السلبية تجاه تعليم المرأة أو عملها، من خلال إقامة برامج ونشاطات تدريبية، تناسب احتياجات المجتمع، وبرامج توعوية طوال السنوات الماضية، في جميع مناطق المملكة؛ لتشجيع الفتيات ومحو أميتهن.

إسناد أدوار إلى المرأة في دوائر صنع القرار

اتجهت حكومات دول مجلس التعاون، في الآونة الأخيرة، نحو إسناد أدوار إلى المرأة، في دوائر صنع القرار؛ توافقاً والزيادة التي حدثت على مستوى دول العالم، في عدد النساء اللواتي انتقلن إلى المواقع والوظائف الإدارية، فقد أكدت لجنة مركز المرأة التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بالأمم المتحدة، أن تحقيق الهدف الممثل باشتراك المرأة والرجل، من شأنه أن يؤدي إلى توازن، يعكس بشكل أدق تكوين المجتمع، وكون المساواة في صنع القرار السياسي؛ تؤدي وظيفة مهمة، يتعذر - من دونها إلى حد كبير - تحقيق الإدماج الفعلي لعنصر المساواة، في عملية صنع القرار.[76]

مملكة البحرين

في مملكة البحرين، تم تعيين المرأة في مناصب ومواقع تنفيذية وقيادية مهمة، في أجهزة الدولة ومؤسساتها المختلفة؛ حيث: تم تعيين السيدة لولوة العوضي، في منصب أمين عام المجلس الأعلى للمرأة، بدرجة وزير في 8 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2001،

وتعيين الدكتورة ندى حفاظ أول وزيرة لوزارة الصحة، على مستوى العالم العربي، في21 نيسان/ إبريل عام 2004، وفي كانون الثاني/ يناير عام 2005، تم تعيين الدكتورة فاطمة محمد البلوشي وزيرة للشؤون الاجتماعية، وفي 6 حزيران/ يونيو عام 2006، عينت منى جاسم الكواري، قاضية في المحكمة المدنية الكبرى؛ لتكون أول خليجية، تصل السلك القضائي، وفي 26 نيسان/ إبريل عام 2007، أُصدر مرسوم ملكي، بتعيين القاضية ضحى الزياني، قاضية في المحكمة الدستورية؛ لتكون - بذلك - أول امرأة تشغل هذا المنصب، منذ إنشاء المحكمة عام 2002. [77]

وفي 18 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2008، أصدر ملك البحرين حمد بن عيسى آل خليفة، مرسوماً يقضي تعيين الشيخة مي بنت محمد آل خليفة وزيرة للثقافة والإعلام، خلفاً للوزير جهاد بوكمال، وقضى المرسوم أيضاً، تغيير تسمية وزارة الإعلام؛ لتصبح "وزارة الثقافة والإعلام"،[78] وفي 8 تموز/ يوليو عام 2010، أُصدر أمر ملكي بحريني، بتعديل مسمى وزارة الثقافة والإعلام؛ ليصبح وزارة الثقافة، وتعديل مسمى وزير الثقافة والإعلام؛ ليصبح وزير الثقافة، وقد وليت هذا المنصب الشيخة مي بنت محمد آل خليفة.

كما وليت المرأة البحرينية، مناصب قيادية في الجامعات، وبلغت نسبة النساء في الوظائف العامة العليا 7٪ عام 2003، وتوجد 4 سيدات، يشغلن منصب وكيل وزارة مساعد، في مجالات الشؤون الاجتماعية والثقافة والخدمة المدنية وشؤون المرأة، وحوالي 52 سيدة، يشغلن منصب مدير عام في القطاع الحكومي، كما تشغل أربع سيدات، مناصب تنفيذية عليا، تصل درجة رئيس تنفيذي، ومدير عمومي في القطاع الخاص، في مجال الاتصالات، والخدمات الاستشارية، وقطاع المصارف.[79]

وفيما يأتي جدول توضيحي للبحرينيات في المواقع القيادية:

الجدول (2 – 7)

بحرينيات في مواقع تنفيذية

أولاً: وزارات الدولة

الاسم	المنصب
الدكتورة فاطمة محمد البلوشي	وزير التنمية الاجتماعية
الشيخة مي بنت محمد آل خليفة	وزير الثقافة

ثانياً: الأجهزة الرسمية

الاسم	المنصب
الدكتورة الشيخة مريم بنت حسن آل خليفة	نائب رئيسة المجلس الأعلى للمرأة
الأستاذة لولوة العوضي	الأمين العام للمجلس الأعلى للمرأة
السيدة هالة الأنصاري	مساعد الأمين العام للمجلس الأعلى للمرأة

ثالثاً: عضوات المجلس الأعلى للمرأة

الاسم
الدكتورة الشيخة مريم بنت حسن آل خليفة
الأستاذة لولوة صالح العوضي
الدكتورة فاطمة محمد البلوشي
الشيخة حصة بنت خليفة آل خليفة
الشيخة وصال بنت محمد آل خليفة
الدكتورة ندى عباس حفاظ
الدكتورة بهية جواد الجشي
السيدة عائشة أحمد الأنصاري
السيدة وفية جعفر خلف
الدكتورة منيرة أحمد فخرو
الأستاذة فضيلة طاهر المحروس

الأستاذة عائشة خليفة مطر
الأستاذة رباب عبد النبي سالم العريض
الدكتورة جواهر شاهين المضحكي
السيدة أفنان راشد الزياني
الدكتورة نعيمة فيصل الدوسري

جهاز الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية بالمجلس الأعلى للمرأة

السيدة ضوية العلوي	معاون الأمين العام لشؤون متابعة الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية
السيدة بهيجة الديلمي	معاون الأمين العام لشؤون تنفيذ وتقييم برامج وخطط الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية

رابعاً: عضوات مجلس الشورى والنواب

عضوات مجلس الشورى للفصل التشريعي الثاني 2006 - 2010

الاسم
الدكتورة ندى حفاظ
السيدة ألس توماس سمعان
الدكتورة بهية جواد الجشي
الدكتورة فوزية سعيد الصالح
الدكتورة عائشة سالم المبارك
السيدة دلال جاسم عبدالله الزايد
السيدة رباب عبد النبي مبارك العريض
السيدة منيرة عيسى بن هندي
السيدة سميرة إبراهيم عبد الرسول رجب
السيدة وداد محمد الفاضل

عضوة مجلس النواب

الاسم
السيدة لطيفة محمد أحمد القعود

خامساً: القيادات التنفيذية بالوزارات والمؤسسات الرسمية والحكومية

وكيلات الوزارة

المجلس الأعلى للمرأة	
السيدة هالة الأنصاري	مساعد الأمين العام للمجلس الأعلى للمرأة
وزارة التنمية الاجتماعية	
السيدة حنان محمد كمال	وكيل الوزارة

الوكيلات المساعدات

وزارة الأشغال والإسكان	
السيدة عفت رضا حسين	وكيل مساعد للخدمات الفنية
وزارة التنمية الاجتماعية	
السيدة بدرية يوسف الجيب	وكيل مساعد للرعاية والتأهيل الاجتماعي
السيدة مها حسين منديل	وكيل مساعد للموارد البشرية والمالية
وزارة الصحة	
د. مريم عذبي الجلاهمة	الوكيل المساعد للرعاية الأولية والصحة العامة
ديوان الخدمة المدنية	
السيدة سامية خليل المؤيد	الوكيل المساعد للتنظيم والإدارة
وزارة التربية والتعليم	
السيدة عائشة محمد عبدالغني	وكيل مساعد للتعليم الخاص والمستمر
الأستاذة فائقة سعيد الصالح	وكيل مساعد للتخطيط والمعلومات
الشيخة لولوة خليفة آل خليفة	وكيل مساعد للموارد البشرية
دائرة الشؤون القانونية	
السيدة معصومة عبد الرسول عيسى	نائب رئيس دائرة الشؤون القانونية في درجة وكيل وزارة مساعد
الجهاز المركزي للمعلومات	
السيدة نجمة محمد جناحي	مدير عام الإحصاء والسجل السكاني بدرجة وكيل وزارة مساعد
هيئة الكهرباء والماء	
السيدة بتول علي عبد العال	نائب الرئيس التنفيذي لإنتاج ونقل الكهرباء والماء بدرجة وكيل وزارة مساعد

الجهاز المركزي للمعلومات	
السيدة معصومة عبد الرسول عيسى	نائب رئيس دائرة الشؤون القانونية في درجة وكيل وزارة مساعد

سادساً: السلك القضائي

السيدة أمل أحمد عبدالله أبل	وكيل النائب العام
الشيخة نورة الخليفة	وكيلة نيابة
السيدة أمينة عيسى	وكيلة نيابة
الدكتورة ضحى الزياني	عضو بالمحكمة الدستورية
منى جاسم محمد الكواري	قاضية في المحكمة الكبرى المدنية
الشيخة نورة عبدالله	أول رئيس للنيابة في البحرين
فاطمة فيصل حبيل منصور	قاضية في المحكمة الصغرى المدنية

سابعاً: السلك الدبلوماسي

السيدة بيبي السيد شرف العلوي الوزير المفوض في الديوان العام لوزارة الخارجية	رئيس للبعثة الدبلوماسية البحرينية لدى جمهورية الصين الشعبية بلقب سفير فوق العادة مفوض

ثامناً: مناصب إقليمية ودولية

الدكتورة الشيخة مريم بنت حسن آل خليفة	عضو الهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية
الشيخة هيا بنت راشد آل خليفة	رئيس الدورة الحادية والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة سابقاً وممثل دائم لمملكة البحرين في منظمة "اليونسكو"

المصدر: موقع المجلس الأعلى للمرأة البحرينية على شبكة الإنترنت: www.scw.gov.bh/default.asp?action=article

دولة الكويت

تشغل المرأة الكويتية، الكثير من الوظائف القيادية، فهي وكيلة وزارة، ومديرة جامعة، وسفيرة، ورئيسة تحرير في أجهزة الإعلام، بالإضافة إلى الأعمال والمهن

الإبداعية؛ كالآداب والفنون، وقد وصلت نسبة وجودها في المناصب القيادية 11٪ عام 2002.

في 27 نيسان/ إبريل عام 2002، تم تعيين نبيلة العنجري وكيلاً مساعداً لشؤون السياحة في وزارة الإعلام الكويتية؛ لتصبح أول كويتية تشغل هذا المنصب، وفي آذار/ مارس عام 2003، أصبحت غادة العيسى أول امرأة تشغل منصب مدير عام لشركة "المصالح الكويتية" للاستثمار المالي، وقد عدّ تعيينها، بادرة سابقة في الوسط الاقتصادي.

وفي حزيران/ يونيو عام 2005، عينت الحكومة سيدتين عضوتين، في هيئة المجالس البلدية (مجلس واحد مركزي)، وهو الذي اختير عشرة من أعضائه الستة عشر بالانتخاب، والسيدتان؛ هما: فاطمة الصباح، مساعد وكيل الديوان الأميري، والمهندسة فوزية البحر، كما وافق مجلس الأمة في 19 كانون الأول/ ديسمبر عام 2005، على زيادة عدد سكرتيري النواب إلى 7، بدلاً من 5؛ شرط أن تكون هناك سيدتان من ضمن السبعة.

وفي بادرة تعد الأولى من نوعها في الكويت، تم تعيين الدكتورة معصومة المبارك وزيرة للتخطيط والتنمية الإدارية في 12 حزيران/ يونيو عام 2005، وقد عُدَّ ذلك، أول تطبيق عملي لقانون منح المرأة الكويتية حقوقها السياسية، وأعيد تعيينها وزيرة للصحة في الوزارة التي شكلت في 25 آذار/ مارس عام 2007، كما عينت وزيرة ثانية للتربية والتعليم العالي، هي السيدة نورية الصبيح.[80]

ويعد صدور المرسوم رقم (32) لسنة 2007، في شأن التعيين بوظائف وكلاء إدارة بإدارة الفتوى والتشريع بمجلس الوزراء، تطوراً إيجابياً، نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ إذ سمح المرسوم، بتولي المرأة الوظائف القيادية العليا بإدارة الفتوى والتشريع: (درجة وكيل إدارة)، وهي تعادل درجة وكيل محكمة التمييز أو الاستئناف في القضاء، وتضمن المرسوم، تعيين عدد من المستشارين من النساء في هذه الوظيفة، أول مرة في تاريخ إنشاء إدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت، وهي الجهة التي أناط بها الدستور في المادة (170) منه، إبداء الرأي القانوني للوزارات والمصالح العامة، وصوغ مشروعات القوانين واللوائح، وتمثيل الدولة وسائر الهيئات أمام جهات القضاء.[81]

وقد ضمت الحكومة الكويتية التي شكلت في أيار/ مايو 2008، وزيرتين؛ هما: نورية الصبيح التي تم التجديد لها في منصب وزيرة التربية، على حين دخلت موضي الحمود - أول مرة - الحكومة؛ لتتولى منصب وزيرة دولة لشؤون الإسكان وشؤون التنمية.[82]

وفي حزيران/ يونيو عام 2008، قررت الحكومة الكويتية، في بادرة جريئة، فتح باب القبول أمام النساء للالتحاق بأكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية؛ للعمل في جهاز الشرطة، لمن تحمل المؤهل الجامعي أو الدبلوم أو الثانوية العامة، والخريجات من المعهد، يحملن رتباً عسكرية مختلفة، (ضابطات، وضابطات صف، و"أفراداً")؛ حيث تحصل الجامعية، على مسمى "مشرفة أمن"، وتعادل بالرتبة العسكرية ملازماً، وصاحبة الدبلوم على مسمى "مساعدة أمن أولى"، وتعادل رقيباً أول، وحاملة الثانوية العامة على مسمى "معاونة أمن"، وتعادل رتبة شرطي.

ولا شك أن الالتحاق بالسلك الأمني، يكمل الأدوار والمواقع للمرأة الكويتية التي دخلت مختلف المجالات.[83]

وفي إطار تمكين المرأة الكويتية، أُصدر المرسوم رقم (87) لسنة 2008، بشأن تعيين نائبين لمدير عام الإدارة العامة للتحقيقات بوزارة الداخلية؛ حيث سمح بتولي المرأة الوظائف القيادية العليا، بشأن التحقيقات بالقضاء (الجنح).[84]

كما أُصدر المرسوم رقم (87) لسنة 2009، بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (221) لسنة 2001، بشأن إنشاء هيئة مساندة في وزارة الداخلية، تشكل من النساء، وتتولى مساندة أعضاء قوة الشرطة، في أداء واجباتهم وأعمالهم في حدود القانون؛ وفقاً للاختصاصات، وفي المجالات التي يحددها قرار من وزير الداخلية؛ حيث نص التعديل: أن تؤلَّف هذه الهيئة من ضباط الشرطة وضباط الصف وأفراد الشرطة، برتب عسكرية، وهي الرتب ذاتها التي تمنح للضباط أو ضباط الصف والأفراد من قوة الشرطة الذكور، وبالفعل! تم تخريج أول دفعة - بحسب تعديل المرسوم رقم (87) لسنة 2009، بتاريخ 25 آذار/ مارس عام 2009 - بعدد 27 خريجة؛ منهن: 16 ضابطة برتبة ملازم، و11 ضابطة صف؛ منهن 8 وكيلات ضابط و3 رقيبات.[85]

والجدول الآتي، يوضح أعداد الموظفين والموظفات بوزارة الداخلية، بحسب النوع.

الجدول (2 - 8)

أعداد الموظفين والموظفات بوزارة الداخلية بحسب النوع

العام	ذكر	أنثى	ملاحظات
2005	6142	4408	إجمالي عدد الموظفين
2006	317	1113	عدد التعيينات الجديدة
2007	535	1106	عدد التعيينات الجديدة
2008	687	1288	عدد التعيينات الجديدة
من بداية 2009 إلى نهاية نيسان/ إبريل 2009	143	199	عدد التعيينات الجديدة
المجموع	**7824**	**8114**	**عدد الموظفين إلى نهاية نيسان/ إبريل 2009**

المصدر: التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجين +15 (الكويت: لجنة شؤون المرأة، مجلس الوزراء، نيسان/ إبريل 2009)، على الرابط الآتي: css.escwa.org.lb/ecw/1065/Kuwait_formatted.doc

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، قام الشيخ خليفة بن زايد رئيس الدولة، في كانون الأول/ ديسمبر عام 2004، بتعيين الشيخة لبنى القاسمي وزيرة للاقتصاد والتخطيط، وهي التي قامت بإدارة مشروع الحكومة الإلكترونية لدبي؛ كونها متخصصة في تكنولوجيا المعلومات.

وارتفع عدد الوزيرات في الحكومة الإماراتية عام 2008، إلى أربع، بعد تعديل وزاري، جاء في صالح المرأة، وعزز حضورها؛ حيث تم تعيين وزيرتين جديدتين، مع احتفاظ وزيرتين بمنصبيهما؛ ليرتفع عدد النساء في مجلس الوزراء إلى أربع؛ وهن:

ميثاء الشامسي وزيرة دولة، وكانت تشغل منصب مستشار الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، وريم الهاشمي أيضاً وزيرة دولة، وكانت تعمل مساعدة لوزير الخارجية للشؤون الاقتصادية، كما عملت نائبة للسفير الإماراتي في واشنطن، والشيخة لبنى القاسمي وزيرة للتجارة الخارجية، بدلاً من وزارة الاقتصاد، ومريم الرومي وزيرة للشؤون الاجتماعية؛ وهذا يعكس مدى الأهمية التي تولي القيادةُ المرأةَ إياها، والثقة التي تمنحها إياها.[86]

إضافة إلى ذلك، تشغل النساء نحو 10٪ من أعضاء السلك الدبلوماسي، كما انخرطت المرأة الإماراتية، في صفوف القوات النظامية بالقوات المسلحة والشرطة، وعينت عام 2008، في منصب قاضٍ؛ حيث تم تعيين المحامية خلود أحمد جوعان الظاهري، في وظيفة قاضٍ ابتدائي من الفئة الثالثة بإمارة أبوظبي؛ لتكون - بذلك - أول إماراتية تعتلي منصة القضاء، ولتكون دولة الإمارات العربية المتحدة، الدولة الخليجية الثانية، بعد البحرين، التي تسمح للنساء بممارسة مهنة القضاء؛ الأمر الذي يجسد حرص الحكومة، على جعل المرأة مشتركة في عمليات التنمية الشاملة، ودورها الرئيس في المجتمع.[87]

دولة قطر

في دولة قطر، وُلِّيت المرأة - منذ عام 1996 - الكثير من المناصب القيادية؛ منها: نائب رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، بدرجة وكيل وزارة، كما تم تعيين عضوتين، في مجلس إدارة المجلس الوطني للثقافة والتراث والفنون، إضافة إلى تقلد المرأة مهمات عمادة كليات ورئاسة أقسام بجامعة قطر وإدارة إدارات مهمة، وكانت

الدكتورة عائشة المناعي أول عميدة لكلية الشريعة في العالم الإسلامي، ووصلت نسبة مشاركة المرأة القطرية، في المناصب العليا، أكثر من 33٪ من مجموع المناصب في وزارة التربية والتعليم العالي.

وعينت امرأة في منصب رئيس جامعة قطر، وفي منصب الأمين العام المساعد لمنظمة الخليج للاستشارات الصناعية أيضاً، كما فازت امرأة أخرى من قطر، بأول مقعد لامرأة خليجية، في لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة، وعينت ثالثة في اللجنة الأولمبية القطرية، كما تم تعيين امرأة قطرية، مقررة خاصة للجنة التنمية الاجتماعية بالأمم المتحدة، وهي المعنية بالإعاقة للفترة من عام 2003 إلى عام 2005.[88]

وفي عام 2003، عينت السيدة شيخة بنت أحمد المحمود، في منصب وزير التربية والتعليم، وكانت أول وزيرة في دول الخليج العربي، وفي تموز/ يوليو عام 2008، أعاد أمير قطر الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني، تشكيل حكومة جديدة، هي الأكبر عدداً في تاريخ الحكومات القطرية، وضمت وزيرتين؛ هما: الدكتورة غالية بنت محمد بن حمد آل ثاني وزيرة للصحة، إضافة إلى استمرار السيدة شيخة بنت أحمد المحمود في منصب وزير التربية والتعليم العالي.[89]

الجدول (2 – 9)

القطريون المشاركون في مهن القضاء والمحاماة والنيابة العامة

بحسب الجنس عام 2007

البيـان	إنـاث	ذكـور	نسبة الإناث
أعضاء النيابة العامة ومساعدوهم	2	48	4
القضاة ومساعدوهم	0	81	0
المحامون	13	82	13.7
المجمـوع	**15**	**211**	**6.6**

المصدر: «المرأة والرجل في دولة قطر: صورة إحصائية 2008» (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحـصاء)، ص55، على الرابط الآتي: www.scfa.gov.qa/statistical_reports

سلطنة عُمان

قُلدت المرأة العُمانية، بعض المواقع الأساسية في سلطنة عُمان؛ حيـث شـغلت السيدة خديجة بنت حسن اللواتي، منـصب أول سـفيرة للـسلطنة في هولنـدا عـام 1999، كما وليت ليوثا بنت سلطان المغيري، منصب رئيس المراكز الإعلامية للأمم المتحدة عام 2003، وهي تعد أول امرأة عربية، تُولى هذا المنصب، كما تبوأت المـرأة العُمانية الكثير من المناصب التنفيذية الرفيعة المستوى؛ ففي عـام 2003 أيـضاً، تـم تعيين رئيسة للهيئة العامة للصناعات الحرفية، وهي: الشيخة عائشة بنـت خلفـان السيابي، بدرجة وزير.[90]

وفي عام 2004، أُصدر المرسوم السلطاني، وهو الخاص بتعيين خمس عـضوات ادعاء في السلطة القضائية، من ضمن 29 عضواً؛ وهـن: رحمـة بنـت سـالم الـوهيبي،

وفتحية بنت سعيد الحبسي، وخولـة بنـت محمـد الخـاطري، وشمـسة بنـت سـيف اللمكي، وجليلة الرواحي.

وتعد سلطنة عُمان، الدولة الخليجية الأولى التي شـاركت فيهـا المـرأة في ولايـة القضاء؛ حيث تـم تعيين 4 نساء من 41 عضواً في مجلس الدولة عام 1997، واحتلـت ثلاث سيدات منهن منصب مستشار؛ وهذا، كان له تـأثير إيجـابي في مختلـف الـدول الخليجية الأخرى؛ فجعلها تسلك – هي الأخرى – المسلك نفسه.[91]

وقـد صـل عـدد العـضوات في مجلـس الدولـة العُـماني، في فترتـه الثالثـة 2004/ 2006، ثماني عضوات بالتعيين، من بين 57 عضواً، هـم إجمـالي عـدد أعـضاء مجلس الدولة؛ أي بنسبة 14٪ من عدد الأعضاء،[92] وفي فترته الحالية، تمت زيادة عـدد الأعضاء، وإعطاء مجال أكبر للمرأة، مـن خـلال زيـادة عـدد المقاعـد التـي تـشغلها العُمانيات، في عضوية المجلس؛ لتصل 14 من بين 70 عضواً.

وتضم الحكومة العُمانية الحالية، ثلاث وزيرات؛ هن: السيدة راوية البوسعيدي وزيرة للتعليم العالي، والسيدة راجحة بنت عبد الأمير وزيـرة للـسياحة أول مـرة في السلطنة، وشريفة بنت خلفان اليحيى وزيرة للتنمية الاجتماعية.[93]

المملكة العربية السعودية

في السعودية – وفي سابقة تعـد الأولى مـن نوعهـا – وصـلت المهندسـة ناديـة بخرجي عام 2006، إلى عضوية الهيئة العليا السعودية للمهندسين، وتعـد أول امـرأة سعودية منتخبة في هذا المجال، كما تم تعيين خمس نـساء، في مناصـب قياديـة بوكالـة كليات البنات، في مختلف مناطق المملكـة؛ وهـن: الـدكتورة نائلـة بنـت عبـدالرحمن

الديحان عميدة للقبول والتسجيل، والدكتورة البندري بنت فهد اليوسف عميدة للانتساب، والدكتورة الجازي بنت إبراهيم العفالق عميدة للدراسات العليا، والدكتورة فائزة عمر المؤيد عميدة للبحث العلمي، والدكتورة بدرية عبدالرحمن الجندان عميدة لشؤون أعضاء هيئة التدريس، كما تم تعيين الاختصاصية الاجتماعية حياة راشد الغامدي، في منصب مساعد مدير إدارة الخدمة الاجتماعية والصحة النفسية في جدة،؛ بوصفها أول سيدة سعودية، تتبوأ هذا المنصب.[94]

وفي شباط/ فبراير عام 2009، قام العاهل السعودي الملك عبدالله بن عبدالعزيز – في أول تعديل وزاري يجريه منذ توليه مقاليد الحكم في آب/ أغسطس عام 2005 – بتعيين مديرة الفرع النسائي، في معهد الإدارة العامة بالرياض؛ وهي: نورة بنت عبدالله بن مساعد الفايز نائباً لوزير التربية والتعليم؛ لتصبح أول امرأة تُولى هذا المنصب في تاريخ المملكة.[95]

كما تعيين الدكتورة أروى بنت يوسف الأعمى عام 2009، مساعداً لأمين جدة لشؤون تقنية المعلومات بالأمانة، ويعد هذا المنصب أكبر منصب في أمانة محافظة جدة، يسند إلى امرأة، و– كذلك – في وزارة الشؤون البلدية والقروية، بعد أن شغلت وظيفة المدير العام للإدارة العامة للتواصل الإلكتروني؛ لتكون – بذلك – أول امرأة تشغل منصباً قيادياً في تقنية المعلومات، في الجهات الحكومية الأكاديمية في المملكة.[96]

الفصل الثالث

المرأة الخليجية: إنجازات وتحديات

تجاوبت المرأة الخليجية، إزاء السياسات الحكومية ومبادرات القيادات السياسية، وكانت على قدر كبير من الوعي والشعور بالمسؤولية؛ فحققت الكثير من الإنجازات والمكاسب؛ إذ شاركت في النشاط الاقتصادي، وزادت نسبة إسهامها في قوة العمل؛ بفضل انخراطها في العملية التعليمية بكثافة، وتوليها الكثير من المناصب القيادية، في المجالات المختلفة.

وقد برز دور المرأة - كذلك - بقوة، في تأسيس الجمعيات الأهلية التي تبنت قضايا المرأة، وخاصة القضايا الاجتماعية، فضلاً عن أن المرأة الخليجية، شاركت في الانتخابات البلدية والنيابية: ترشُّحاً وانتخاباً، في تطور نوعي في دول مجلس التعاون، يؤكد نجاح السياسات الحكومية، ويجسد تغييراً حقيقياً في الثقافة المجتمعية السائدة، وتبدلاً في الصورة النمطية للمرأة، وقبولها في ساحات العمل السياسي والعمل البرلماني، وهو ما لم يكن متصوراً قبل سنوات قليلة.

وبالرغم من كل تلك الإنجازات التي حُققت على أرض الواقع، فمازالت هناك تحديات عدة، في كل مجال من مجالات مشاركة المرأة؛ وهو ما جعل الإنجازات، أقل من حجم المبادرات والاستراتيجيات التي اتخذتها حكومات دول مجلس التعاون.

في هذا الفصل، سوف نتعرف إلى الإنجازات الرئيسة التي حققتها المرأة الخليجية، والتحديات التي مازالت تقف عائقاً، أمام المزيد من الإنجازات، والوسائل والآليات المناسبة؛ للتغلب على تلك التحديات.

الدور الاقتصادي للمرأة الخليجية

تعد مشاركة المرأة في ميدان العمل، أحد المؤشرات المهمة، والمعطيات الدالة على تحسن وضعها الاجتماعي، وتغير أدوارها في المجتمع، من الأدوار التقليدية؛ كالإنجاب ورعاية الأطفال، إلى الأدوار الجديدة؛ وهي الخروج إلى ميدان العمل، وما يمنحه ذلك إياها، من استقلال اقتصادي ومشاركة اجتماعية.

وسجلت مشاركة المرأة عالمياً، في القوى العاملة والنشاط الاقتصادي، اتجاهاً تصاعدياً منذ عام 1980؛ وفقاً لتقرير الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي لعام 2005؛ بفضل التعليم؛ إذ برهنت المرأة على تفوقها العلمي على الرجل، من حيث نسبة وجودها في المدارس والجامعات.[1]

فقد شهدت المنطقة عربياً، التوسع الأكبر، في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بين عامي 1990 و2003؛ إذ بلغت نسبة الزيادة في هذه المشاركة 19٪، مقارنة إلى 3٪ للعالم أجمع، وبالرغم من ذلك، يبقى مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية بصفة عامة، هو الأقل في العالم؛ إذ لم تتجاوز 33.3٪ من النساء، (15 سنة فأكثر)، بينما يصل المتوسط العالمي إلى 55.6٪، كما أن مستوى مشاركة المرأة العربية - نسبة إلى مشاركة الرجل - لا يتجاوز 42٪، وهو - أيضاً - الأقل في العالم؛ حيث يبلغ المعدل العالمي 69٪.

إضافة إلى ذلك، يُركِّز عمل النساء في العالم العربي إجمالاً، في قطاع الخدمات، وهو الذي تميل فيه الإنتاجية وعائدات العمل إلى التدني؛ وهذا يعني أن النساء يتقاضين في العادة، أجوراً متدنية، لقاء ما يقمن به من أعمال.[2]

ويعد تنامي مشاركة المرأة في قوة العمل، من أهم التغيرات التي حصلت في هيكل قوة العمل، في دول الخليج العربية؛ ففي مجتمع ما قبل اكتشاف النفط – عندما كانت اقتصادات هذه الدول تقليدية، وتتسم بعلاقات عمل بسيطة – كان عمل المرأة الخليجية، مركزاً في رعاية شؤون الأسرة والمنزل، والقيام ببعض الأعمال، حالَ غياب الرجل، في رحلة التجارة والبحث عن اللؤلؤ، فضلاً عن بعض الوظائف والمهمات الإنتاجية؛ مثل: الزراعة والرعي والحرف والصناعات التقليدية، وكانت هذه الأعمال، مقبولة اجتماعياً، ومنسجمة والتقاليد والأعراف الاجتماعية.

لكنْ، تطور دور المرأة، وشهد نمواً مطرداً – مع الطفرة النفطية التي شهدتها دول الخليج العربية، خلال الأعوام الأربعين الماضية، والتي شهدت ظهور علاقات وهياكل اقتصادية جديدة، تعتمد أطراً مؤسسية وتنظيمية حديثة – وخاصة مع انتشار التعليم الذي أسهم في دخول أعداد كبيرة من النساء، إلى سوق العمل؛ حيث توافرت فرص للتوظيف، في مجالات: التعليم والرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية.[3]

كما أن العولمة، وما أفرزته من ثورات، في: الاتصالات والمعرفة والتكنولوجيا والمعلومات، أوجدا معارف ووظائف جديدة، أمام المرأة الخليجية.

وقد تميز دخول المرأة الخليجية إلى سوق العمل، بظاهرة ارتبطت بثقافة هذه الدول، وهي وجود مهن نسائية؛ مثل: التمريض والتدريس والسكرتارية، إلا أن خطط دول مجلس التعاون، في تنفيذ سياسات التوطين والاستغناء التدريجي عن

العمالة الوافدة التي تمثل - حالياً - قوة العمل الأساسية في القطاعات المختلفة، ترتكز على الاستثمار الأمثل، لقوة العمل المتاحة، وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل؛ فأصبحت المرأة موجودة في قطاعات اقتصادية كثيرة، وخاصة قطاع الخدمات، وباتت تشكل أكثر من 35٪ من قوة العمل في الخليج.[4]

وتتفاوت دول مجلس التعاون، من حيث نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، وقوة العمل.

مملكة البحرين

في مملكة البحرين، بلغت نسبة العمالة النسوية عام 2001، نحو 23.5٪ من إجمالي العمالة الوطنية، مقارنة إلى ما نسبته 5٪ عام 1971،[5] كما شكلت المرأة البحرينية 34.3٪، من مجموع القوى العاملة المسجلة في ديوان الخدمة المدنية، وهي النسبة العليا في دول مجلس التعاون، والقريبة من دول الاتحاد الأوربي؛ وهذا يؤكد نسبة مشاركتها في سوق العمل، بما يقرب من 83.4٪، خلال ثلاثة عقود، كما ارتفعت نسبة مشاركتها في القطاع الصناعي من 4.8٪ عام 1991، إلى 15.7٪ عام 2001، ووصلت نسبة مشاركتها في النشاط التجاري، 41.7٪ عام 2002، بعد أن كانت هذه النسبة، 24.3٪ عام 2001، ووصلت نسبة السجلات التجارية المملوكة لإناث، 31٪ من إجمالي السجلات التجارية المسجلة في المملكة عام 2002.

وتقدم الدولة عدداً من التسهيلات؛ لتشجيع المرأة البحرينية، على الممارسة الاقتصادية؛ حيث تقدم قروضاً للمشروعات المتناهية في الصغر، وهي التي تلقى تجاوباً كبيراً من الفئات المستهدفة، وخاصة النساء؛ حيث شكلن حوالي 81٪ من المشاركين عام 2002، وبلغ عدد الأسر البحرينية التي تعولها امرأة، 10.84٪ من

إجمالي عدد الأسر البحرينية عام 2001، كما بلغ معدل البطالة، بالنسبة إلى النساء 10.5٪ عام 2001؛[6] فانخفض إلى 3٪ عام 2009.

وقد أظهر تقرير أصدره الجهاز المركزي للمعلومات، في نهاية عام 2006، نمواً في مشاركة المرأة في سوق العمل، بمعدل 5.7٪ سنوياً، خلال العقود الثلاثة الماضية، وأشار التقرير إلى تضاعف معدل النشاط الاقتصادي العام للمرأة البحرينية، خمس مرات، خلال العقود الثلاثة الماضية.[7]

وفي عام 2007، شكلت النساء نحو 44.3٪، من القوة العاملة في القطاع الحكومي، ونحو 9.2٪، من القوة العاملة في القطاع الخاص، ويتوقع ارتفاع هذه النسبة، في ظل الاهتمام بدعم المشروعات الصغيرة لرائدات الأعمال، وتأسيس جمعية لسيدات الأعمال في أيار/ مايو عام 2000.

والجدول الآتي، يعكس نسبة إسهام المرأة في سوق العمل، وارتفاع نسبة إسهام المرأة، خلال الفترة من عام 2002 إلى عام 2009:[8]

الجدول (3 – 1)

إسهام المرأة في سوق العمل للفترة

من الربع الرابع من عام 2002 – إلى الربع الأول من عام 2009

	القطاع الحكومي	القطاع الخاص
2002	14467	14562
2009	19532	26657
نسبة التغير	35	83

المصدر: هيئة تنظيم سوق العمل، مؤشرات سوق العمل، نقلاً عن: طيبة محمد الوادي، «تجربة مملكة البحرين في مجال تنمية مهارات المرأة وزيادة قدرتها التنافسية»، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل التدريبية لمنظمة العمل العربية في سورية، خلال الفترة (6 – 8 تموز/ يوليو 2009).

دولة الكويت

في دولة الكويت، جاء خروج المرأة للعمل؛ محصلة طبيعية لـدورها في مـساندة الأسرة، وخاصة بعد الغزو العراقي عـام 1990، واتجـاه الحكومـة لفكـرة "تكويـت الوظائف"، وتدريب الكوادر الكويتية؛ لإحلالها محل الكوادر الأجنبية.[9]

وفي ظل ظروف كهذه، لجأ أصحاب العمل، إلى جعل المرأة، وهـي التـي تمثـل تقريباً نصف المجتمع مشتركة؛ لذا بلغت نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل عـام 2003، نسبة 37.8٪، ثم ارتفعت إلى 54٪ عام 2005.

ولعبت المرأة الكويتية دوراً متميـزاً في التنميتـين الاقتـصادية والاجتماعيـة، مـن خلال وجودها في مجالات العمـل المختلفـة؛ إذ تـشير الإحـصاءات، إلى ارتفـاع نـسبة المشاركة في الوظائف العامة الحكوميـة، وهـي الوظـائف التـي وصـلت نـسبة إسـهام المواطنين فيها إلى 89.7٪، من إجمالي قوة العمل الوطنية عام 2003، وقد شـكلت المـرأة من هذه النسبة 49.37٪؛ أي النصف تقريباً، كـما شـكلت نـسبة جيـدة مـن الوظـائف الإداريـة والإشرافيـة؛ فـسجلت نـسبة عاليـة في وزارة التعلـيم العـالي، ووصـلت إلى 66.2٪، وفي وزارة التخطيط وصلت إلى 63.3٪، وفي وزارة الصحة 56.2٪، وفي ديوان الخدمة المدنية 55.4٪، كما استوعب القطاع الخاص، 6.7٪ من جملة قوة العمل الوطنيـة في نهاية عام 2003، وزادت نـسبة اللائـي يـشغلن وظـائف قياديـة عـام 2005، إلى 54 قيادية، كما أن هناك تزايداً ملحوظاً للمرأة الكويتية، في قطاع البنوك والاستثمار؛ حيـث بلغت نسبة الأشغال السنوية، 6.4٪ من قوة العمل المصرفية عام 2002.[10]

كما تطور دور سـيدات الأعـمال الكويتيـات؛ ففـي عـام 1965، لم تكـن نـسبة إسهامهن تتعدى 2.5٪، من إجمالي القـوى العاملـة الكويتيـة، ثـم زادت إلى 3٪ عـام

1970، فـ 9٪ عام 1975، إلى أن بلغت 25.7٪ عام 1985، ثم ارتفعت ثانيـة إلى 33٪ عام 1999.[11]

وقد استطاعت سيدة الأعمال الكويتية "شيخة البحر"، وهي التي توصف بأنها "مـصرفية المليار دولار"، أن تعتلي قمة مجتمع العمل المصرفي في الخليج؛ حيث بدأت متدربة في بنك الكويت الوطني، إلى أن وصلت إلى منصب مدير عـام في المجموعـة، وهي تشرف على إدارة أصول، تتجاوز 12 مليار دولار، ونحو 150 موظفاً، كـما أنهـا مسؤولة عن العلاقات بالـشركات المحليـة، والعمـلاء مـن المؤسـسات، إضـافة إلى الشركات العالمية التي تعمل في الكويت، وقد عملت البحر، على إنجاز بعض كـبرى الصفقات في البلاد؛ ومنها: صفقة استحواذ شركة الاتصالات المتنقلة "زيـن"، عـلى سيلتيل إنترناشيونال، إحدى كبريات شركات تـشغيل الهواتـف المتنقلـة في إفريقيـا، بقيمة 3.5 مليارات دولار.[12]

أما سيدة الأعمال "رولا دشتي"، فقد كانت أول امرأة تنتخب رئيساً للجمعيـة الاقتصادية الكويتية، منذ تأسيسها عام 1970، فضلاً عـن كونهـا أول امـرأة تـسجل أوراق ترشيحها، بعد المرسوم الذي أُصدر في أيار/ مايو عـام 2005، والـذي سـمح للمرأة الكويتية، بالتصويت والترشيح لانتخابـات مجلـس الأمـة، وكانـت مـن بـين الفائزات بعضوية مجلس الأمة، في انتخابات عام 2009.

وتعد "مها الغنيم"، إحدى سيدات الأعمال البارزات في الخليج، وقد أسـست بيت الاستثمار العالمي "جلوبل" عـام 1998، بعـد أن عملـت 18 عامـاً في شركـات استثمارية مملوكة للدولة، وهي رئـيس مجلـس الإدارة، والعـضو المنتـدب للـشركة،

وتدير جلوبل – حالياً – أصولاً تتجاوز قيمتها 9.5 مليارات دولار، وتعمل في 16 دولة، معظمها في منطقة الخليج.[13]

والجدول الآتي، يوضح قوة العمل الكويتية، بحسب أقسام المهنة، مقارنة بين الذكور والإناث، في كانون الأول/ ديسمبر عام 2008:

الجدول (3 – 2)

قوة العمل الكويتية بحسب أقسام المهنة:

مقارنة بين الذكور والإناث كانون الأول/ ديسمبر عام 2008

أقسام المهنة	الكويتيون		
	ذكور	إناث	جملة
المهن الفنية والعلمية	35277	52640	87917
المديرون والإداريون	4689	1072	5761
القائمون بالأعمال الإدارية	106386	76609	182995
القائمون بأعمال البيع	2141	753	2894
العاملون بالخدمات	15500	3120	18620
العاملون في الزراعة والصيد	208	5	213
عمال الإنتاج والعمال العاديون	12432	1531	13963
غير مبين	9709	14226	23935
الجملة	**186342**	**149956**	**336298**

المصدر: التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجين +15 (لجنة شؤون المرأة، مجلس الوزراء، نيسان/ إبريل 2009)، على الرابط الآتي: css.escwa.org.lb/ecw/1065/Kuwait_formatted.doc

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة الإماراتية، في سوق العمل، من 6.9٪ عام 1986، إلى 13٪ عام 1995، فإلى ما بين 30٪ و40٪ عام 2006، ثم نحو 34.1٪ عام 2008، ووصلت إلى 40٪ عام 2009؛ الأمر الذي أسهم في زيادة نصيب المواطنين، في إجمالي قوة العمل بالبلاد، من 8.9٪ عام 2006، إلى 9.0٪ عام 2007، و9.1٪ عام 2008.

وتعمل 30٪ من النساء في دولة الإمارات العربية المتحدة، في الوظائف الإدارية، و70٪ منهن، في المهن التخصصية المختلفة، بينما تصل نسبة المواطنات من موظفي المؤسسات المالية في الدولة، إلى 32٪، وعلى حين تبلغ نسبة النساء في القطاع الخاص 18٪، فإنها ترتفع في القطاع الحكومي إلى 40٪.

بلغت نسبة المواطنات الإماراتيات العاملات بالمصارف، نحو 32٪ من إجمالي عدد العاملين عام 2003، وهن يشكلن نحو 60٪، من إجمالي عدد المواطنين العاملين بها.[14]

وفي أيار/ مايو عام 2003، أُسِّس مجلس سيدات الأعمال الإماراتيات، وهو الذي يعمل في إطار غرف التجارة والصناعة بالدولة؛ ويهدف إلى تطوير المهارات الشخصية لدى سيدات الأعمال، وزيادة الثقة بأنفسهن في إدارة أعمالهن، وتطوير القدرات المهنية للمرأة الإماراتية، وتحفيزها على دراسة التخصصات العلمية المناسبة؛ لتلبية متطلبات السوق، والمشاركة في دعم الاقتصاد الوطني للدولة، إلى جانب توعيتها بأهمية ترشيد الاستهلاك، وتنظيم ميزانية الأسرة، وغرس السلوك الاستهلاكي السليم، في النشء الجديد؛ لتصبح عملية الترشيد جزءاً من العادات الاجتماعية.[15]

وتضاعف حجم الاستثمارات في الأعمال التي تديرها إماراتيات بصورة كاملة، في الفترة من عام 1998، إلى عام 2002، ووصلت إلى حوالي 3.5 من مليارات الدولارات.

وقد كان تأسيس مجلس سيدات الأعمال التابع لاتحاد غرف التجارة، في دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2001، أحد أهم العوامل التي شجعت النساء على الدخول في عالم الأعمال؛ حيث زادت أعداد المتنسبات إلى المجلس يوماً بعد آخر، ويعمل المجلس جنباً إلى جنب، مع أربعة مجالس لسيدات الأعمال في: أبوظبي ودبي والشارقة وعجمان.

وقد أشارت إحصائيات دائرة التنمية الاقتصادية في دبي، إلى أن الدائرة تتلقى نحو 15 طلباً يومياً من سيدات؛ للحصول على تراخيص تجارية، تتنوع نشاطاتها بين: الديكور والتصميم الهندسي وصالونات التجميل، بل شركات التجارة العامة وتكنولوجيا المعلومات... أما غرفة تجارة وصناعة أبوظبي، فتشير إلى أن عدد سيدات الأعمال المسجلات فيها، يفوق 880 سيدة أعمال إماراتية.

وأسهم إنشاء مجالس سيدات الأعمال، في تمويل المشروعات النسائية، وتوضيح الفرص الاستثمارية المناسبة التي تخدمهن، وتتلاءم وتوجهات الحكومة للنهوض بالاقتصاد الوطني، كما وفّرت المجالس لهن الدورات التدريبية، وأتاحت فرص حضور المؤتمرات التي تناقش قضايا سيدات الأعمال، وتعطيهن الاقتراحات؛ لتوسيع آفاقهن التجارية.

ويبلغ عدد سيدات أعمال دولة الإمارات العربية المتحدة، ما بين 11 ألف سيدة و15 ألفاً في السنوات الأخيرة؛ أي ما نسبته 5٪ من إجمالي أصحاب الأعمال في الدولة، بحسب إحصائيات مجلس سيدات الأعمال، وتتراوح مشروعاتهن بين الصغيرة والمتوسطة،

وتتنوع بحيث تشمل: قطاعات العقارات والتشييد والتمويل والتجارة والفندقة والسياحة والصناعة وغيرها، ويقمن بإدارة استثمارات تقدر بعشرات المليارات؛ الأمر الذي يؤكد مشاركة المواطنات، في عملية التنمية الشاملة التي تشهدها البلاد.[16]

وقد بيّن تقرير، أعده بنك دبي الوطني، أن دور مجتمع نساء الأعمال في إمارة دبي آخذ بالنمو السريع، وقدر عدد النساء العاملات، في مجتمع الأعمال بالإمارة، بأكثر من 1600، وأن مجتمع نساء الأعمال، يتكون من أكثر من 75 جنسية، فالنساء الكويتيات، يمثلن نسبة 14.9٪ من إجمالي أصحاب الأعمال الكويتيين العاملين في دبي، بينما بلغت نسبة السعوديات 4.4٪ من إجمالي العاملين السعوديين، ونسبة البحرينيات 4.1٪، والقطريات 4.5٪، والعُمانيات 4.7٪.[17]

اليوم أصبح للمرأة الإماراتية، دور مهم في مسيرة التنمية التي تشهدها البلاد؛ حيث تشغل 66٪ من وظائف القطاع الحكومي؛ من بينها: 30٪ من الوظائف القيادية العليا المرتبطة باتخاذ القرار، و15٪ من أعضاء الهيئة التدريسية، في جامعة الإمارات العربية المتحدة، ونحو 60٪ في الوظائف الفنية التي تشمل: الطب والتدريس والصيدلة والتمريض، إلى جانب انخراطها في صفوف القوات النظامية، في القوات المسلحة والشرطة والجمارك.[18]

كما أظهر مؤشر شركة ماستركارد العالمية، وهو الذي أُصدر في آذار/ مارس عام 2010، أن المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، متقدمة اقتصادياً واجتماعياً؛ حيث وصلت نسبة مشاركتها في القوى العاملة، إلى 42.01٪ عام 2009، وارتفعت إلى 42.41٪ عام 2010.[19]

وفيما يأتي، بعض الجداول التي توضح العلاقة بين المرأة الإماراتية وسوق العمل:[20]

الجدول (3 - 3)

توزيع السكان المواطنين في سن العمل بحسب الجنس والتحصيل التعليمي

(تقديرات أعوام 1995 - 2006 وتوقعات عام 2010)

المجموعة العمرية/ الجنس		1995		2006		توقعات 2010		متوسط معدل النمو السنوي
		العدد	النسبة (٪)	العدد	النسبة (٪)	العدد	النسبة (٪)	
من دون مؤهلات تعليمية	ذكور	38.851	٪12.1	30.713	٪5.6	29.163	٪3.9	٪-2.1
	إناث	58.384	٪18.1	51.478	٪9.4	49.927	٪6.7	٪-1.1
	المجموع	97.235	٪30.2	82.191	٪15.0	79.090	٪10.7	٪-1.5
مرحلة الكفاءة	ذكور	77.685	٪24.1	86.973	٪15.9	92.074	٪12.4	٪1.0
	إناث	56.768	٪17.6	65.378	٪12.0	71.519	٪9.7	٪1.3
	المجموع	134.453	٪41.7	152.351	٪27.9	163.594	٪22.1	٪1.1
الثانوية العامة وما يعادلها	ذكور	31.237	٪9.7	111.113	٪20.3	176.282	٪23.8	٪12.2
	إناث	31.707	٪9.8	107.990	٪19.7	172.399	٪23.3	٪11.8
	المجموع	62.944	٪19.5	219.103	٪40.1	348.681	٪47.1	٪12.0
المرحلة ما بعد الثانوية	ذكور	14.829	٪4.6	44.751	٪8.2	68.047	٪9.2	٪10.6
	إناث	12.824	٪4.0	48.488	٪8.9	80.549	٪10.9	٪12.9
	المجموع	27.653	٪8.6	93.239	٪17.0	148.595	٪20.1	٪11.7
إجمالي حملة المؤهلات التعليمية	ذكور	123.751	٪38.4	242.837	٪44.4	336.403	٪45.5	٪6.3
	إناث	101.299	٪31.4	221.856	٪40.6	324.467	٪43.8	٪7.4
	المجموع	225.050	٪69.8	464.693	٪85.0	660.870	٪89.3	٪6.8
إجمالي السكان في سن العمل	ذكور	162.602	٪50.5	273.550	٪50.0	365.566	٪49.4	٪4.8
	إناث	159.683	٪49.5	273.334	٪50.0	374.394	٪50.6	٪5.0
	المجموع	322.285	٪100.0	546.884	٪100.0	739.960	٪100.0	٪4.9

المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007.

الجدول (3 – 4)

العمالة المواطنة/ معدلات المشاركة

بحسب المجموعات العمرية الرئيسة

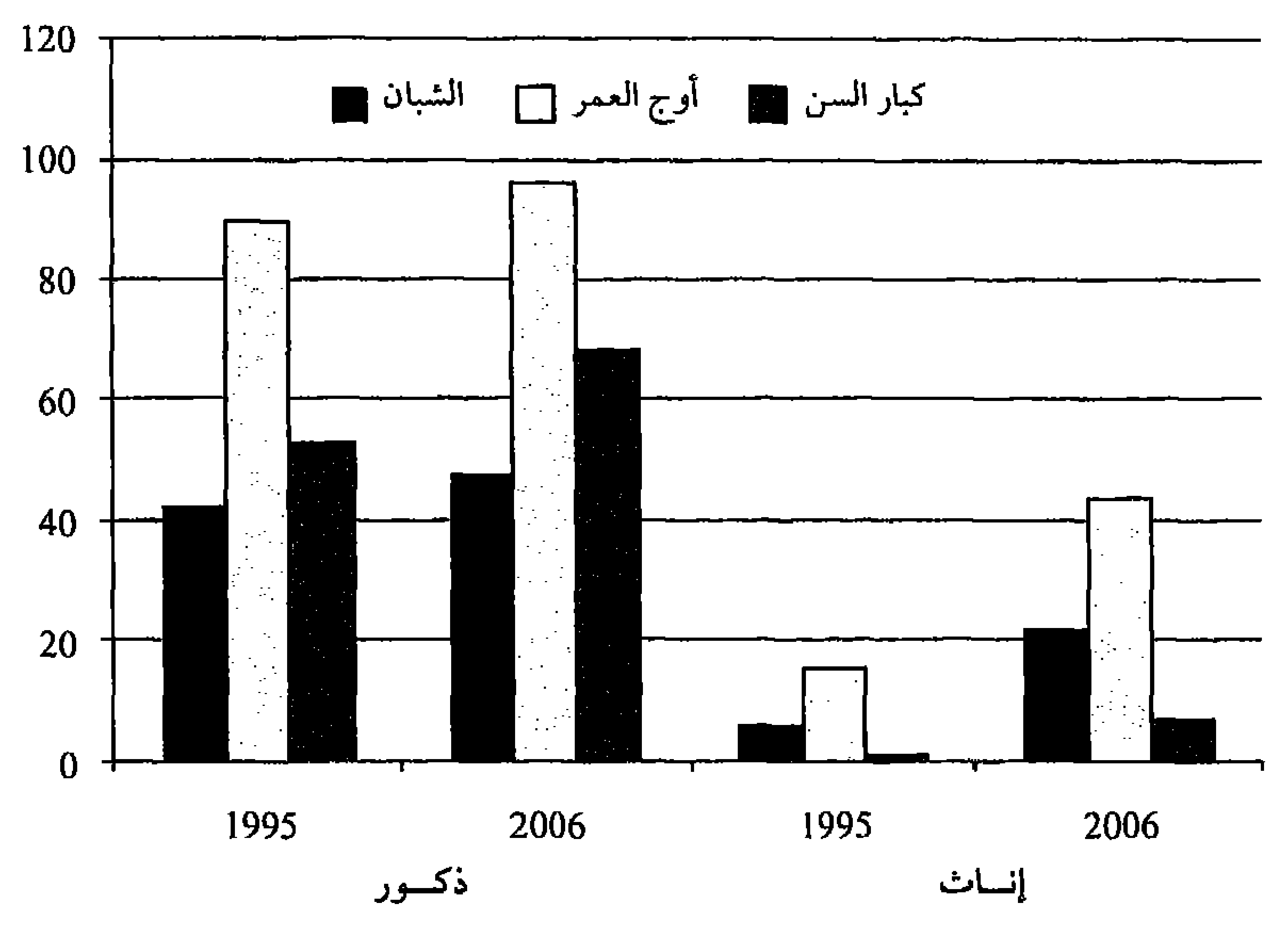
(1995 – 2006 و2010)

المجموعة العمرية		1995	2000	2006	2010 (توقعات)	متوسط النمو
15 - 24 (شبان)	ذكور	29.947 (42.1)	36.366 (44.0)	53.795 (46.7)	75.569 (50.1)	٪6.3
	إناث	4.060 (5.8)	8.951 (10.9)	24.766 (22.1)	41.426 (28.1)	٪16.4
	مجموع	34.007 (24.1)	45.317 (27.5)	78.561 (34.9)	116.995 (39.2)	٪7.9
25 - 54 (أوج العمر)	ذكور	46.643 (89.8)	84.267 (93.5)	126.674 (96.2)	171.948 (96.0)	٪5.5
	إناث	11.482 (15.4)	23.861 (25.7)	60.984 (43.6)	103.220 (51.8)	٪17.9
	مجموع	76.125 (52.0)	108.127 (59.0)	187.658 (69.1)	275.167 (72.7)	٪8.5
55+ (كبار السن)	ذكور	10.345 (53.0)	13.504 (59.8)	19.679 (68.4)	25.688 (72.0)	٪6.0
	إناث	180 (1.2)	412 (2.4)	1.537 (7.2)	3.803 (13.8)	٪21.5
	مجموع	10.525 (30.2)	13.916 (34.8)	21.217 (42.2)	29.496 (46.7)	٪6.6
15+	ذكور	104.934 (64.5)	134.137 (68.6)	200.149 (73.2)	273.205 (74.7)	٪6.0
	إناث	15.722 (9.8)	33.224 (17.3)	87.287 (31.9)	148.453 (39.7)	٪16.9
	مجموع	120.656 (37.4)	159.904 (41.2)	287.436 (52.6)	421.658 (57.0)	٪8.2

المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007.

الشكل (3 – 1)

معدلات مشاركة العمالة المواطنة بحسب الجنس والمجموعات العمرية الرئيسة (1995 - 2006)



المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007.

الجدول (3 – 5)

العمالة المواطنة/ معدلات المشاركة

بحسب الجنس والتحصيل التعليمي (1995 – 2006 و2010)

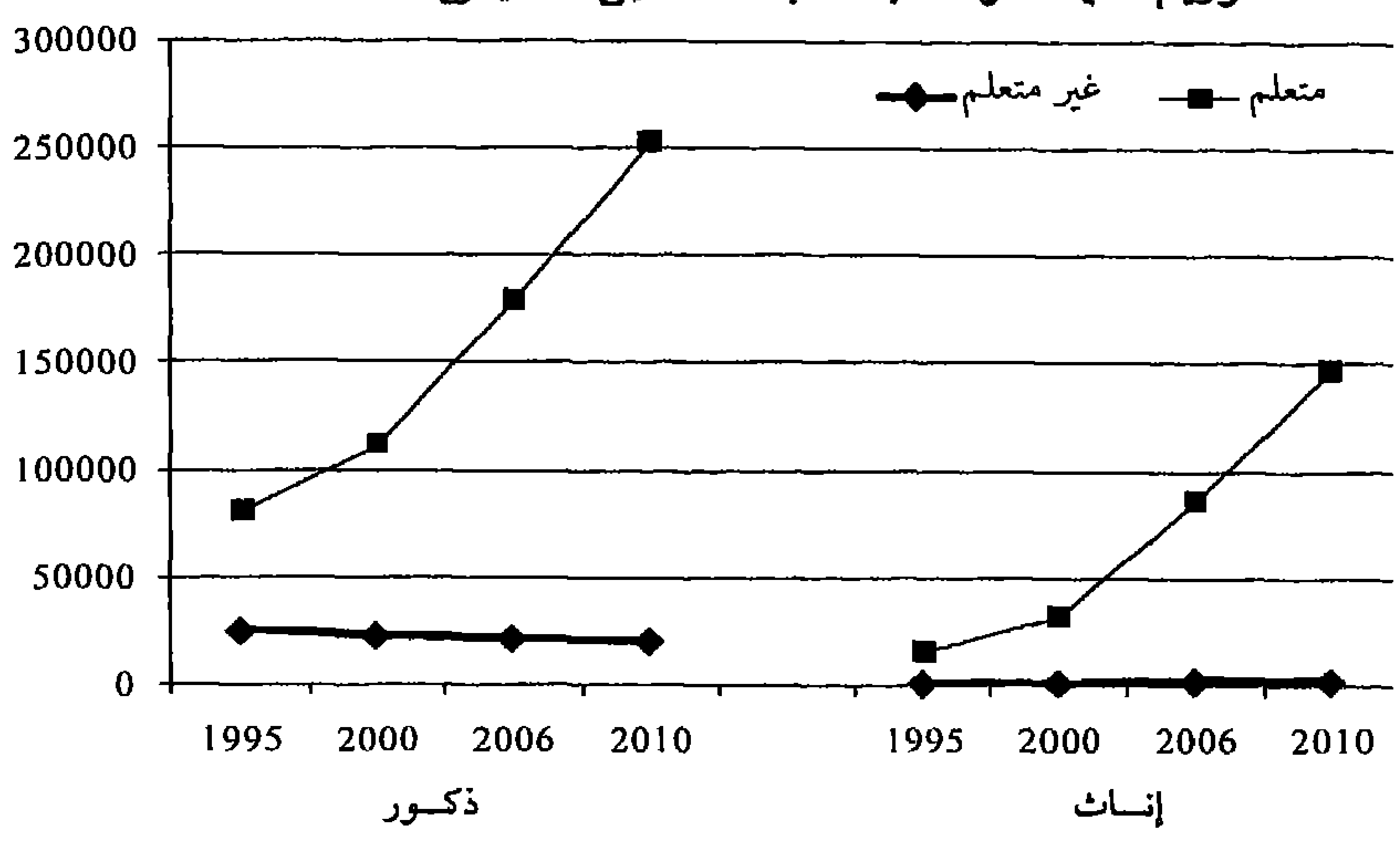
المرحلة/ الجنس		1995	2000	2006	2010 (توقعات)	متوسط النمو (1995 – 2006)
المرحلة (0): ما دون التعليم النظامي	ذكور	24.817 (63.9)	22.775 (66.4)	21.487 (70.0)	20.240 (69.4)	٪-1.3
	إناث	830 (1.4)	1.130 (2.1)	1.684 (3.3)	1.759 (3.5)	٪6.6
	مجموع	25.647 (26.4)	23.905 (26.9)	23.171 (28.2)	21.999 (27.8)	٪-0.9

المرحلتان (1): الابتدائية/ الإعدادية	ذكور	45.298 (58.3)	50.599 (62.3)	58.877 (67.7)	64.680 (70.2)	%2.4
	إناث	1.719 (3.0)	2.707 (4.5)	4.983 (7.6)	6.302 (8.8)	%10.2
	مجموع	47.017 (35.0)	53.306 (37.9)	63.859 (41.9)	70.981 (43.4)	%2.8
المرحلة (2): الثانوية	ذكور	21.346 (68.3)	38.197 (68.7)	67.802 (69.1)	122.137 (69.3)	%12.3
	إناث	3.714 (11.7)	10.406 (19.5)	36.164 (33.5)	65.669 (38.1)	%23.0
	مجموع	25.060 (39.8)	48.603 (44.0)	112.966 (51.6)	187.806 (53.9)	%14.7
المرحلة (3): ما بعد الثانوية	ذكور	13.473 (90.9)	22.656 (92.8)	42.983 (96.0)	66.149 (97.2)	%11.1
	إناث	9.459 (73.8)	18.982 (81.5)	44.457 (91.7)	74.723 (92.8)	%15.1
	مجموع	22.932 (82.9)	41.547 (87.3)	87.440 (93.8)	140.872 (94.8)	%12.9
مجموع المتعلمين	ذكور	80.117 (64.7)	111.361 (69.1)	178.662 (73.6)	252.965 (75.2)	%7.6
	إناث	14.892 (14.7)	32.095 (23.3)	85.603 (38.6)	146.694 (45.2)	%17.2
	مجموع	95.009 (42.2)	143.459 (48.0)	246.265 (56.9)	399.659 (60.5)	%9.7
المجموع الكلي	ذكور	104.934 (64.5)	134.137 (68.6)	200.149 (73.2)	273.205 (74.7)	%6.0
	إناث	15.722 (9.8)	33.224 (17.3)	87.287 (31.9)	148.453 (39.7)	%16.9
	مجموع	120.656 (37.4)	167.361 (41.2)	287.436 (52.6)	421.658 (57.0)	%8.2

المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007. (الأرقام بين قوسين تمثل معدلات المشاركة).

الشكل (3 – 2)

توزيع العمالة المواطنة بحسب التحصيل التعليمي (1995 – 2006)



المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007.

الجدول (3 – 6)

نسبة الذكور إلى الإناث ضمن السكان والقوى العاملة بحسب المجموعة العمرية (2006 – 1995)

	السكان في سن العمل (عدد الذكور لكل 1000 من الإناث)		القوى العاملة (عدد الذكور لكل 1000 من الإناث)	
	1995	2006	1995	2006
الشبان (15 - 24)	1019	1011	7376	2172
أوج سن العمل (25 - 54)	962	941	5630	2077
كبار السن (55+)	1268	1339	57472	12804
إجمالي السكان في سن العمل (15+)	1018	1001	6674	2293
ما دون سن العمل (0 - 14)	1046	932		
(جميع الأعمار)	1030	975		

المصدر. تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007

الجدول (3 - 7)

نسبة الذكور إلى الإناث بحسب التحصيل التعليمي

(1995 - 2006)

	السكان في سن العمل (عدد الذكور لكل 1000 من الإناث)		القوى العاملة (عدد الذكور لكل 1000 من الإناث)	
	1995	**2006**	**1995**	**2006**
المرحلة (0) (ما دون التعليم النظامي)	665	597	29900	12760
المرحلة (1) (الابتدائية/ الإعدادية)	1368	1330	26352	11816
المرحلة (2) (الثانوية)	985	1029	5747	2124
المرحلة (3) (ما بعد الثانوية)	1156	923	1424	967
مجموع المتعلمين	1222	1095	5380	2087
مجموع السكان في سن العمل	1018	1001	6674	2293

المصدر: تقديرات هيئة تنمية، تقرير الموارد البشرية 2007.

دولة قطر

في دولة قطر، بلغت نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، نحو 28٪ عام 2007، ويُركز عمل المرأة بشكل رئيس، في القطاعات الخدمية؛ كالصحة والتعليم، وتستأثر المرأة بنحو 56٪ من الأعمال الكتابية، كما أن هناك 5٪ من النساء القطريات يعملن سيدات للأعمال، إلى جانب أن 70٪ من القطريات الحاملات للمؤهل الجامعي، يعملن في المؤسسات الحكومية، ويقدر عددهن بأكثر من 20 ألفاً من المواطنات، يشكلن نسبة 50٪ من إجمالي الموظفين المواطنين العاملين في هذا القطاع.[21]

وفي عام 1998، تم تأسيس شركة الاستثمار للسيدات، وهي أول شركة في المنطقة كلها، تتملكها - بالتساوي - مجموعة من السيدات القطريات، وبنك قطر الوطني، وتديرها سيدة قطرية، هي الشيخة "هنادي بنت ناصر آل ثاني".

وفي شهر تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2000، تم إشهار "منتدى سيدات الأعمال"، بموافقة غرفة تجارة وصناعة قطر التي عدّت المنتدى إحدى لجان الغرفة، وهو يضم نخبة من سيدات الأعمال الناشطات والمتميزات في مجال المال والأعمال؛ ويهدف المنتدى إلى تحقيق عدد من الأهداف؛ أبرزها: التنمية والتعزيز لأواصر التعاون في مجال العلاقات التجارية والاقتصادية، بين سيدات الأعمال، وتهيئة البيئة الملائمة؛ لممارسة دورهن في عملية التنمية الاقتصادية، وتعزيز دور المرأة القطرية في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وخاصة إزاء ما يتعلق بممارسة النشاطات التجارية والاقتصادية، وتشجيع العناصر النسائية على الإسهام في إقامة المشروعات والصناعات الصغيرة والحرفية، وتعظيم دور القطاع الخاص ودور المرأة القطرية في الإسهام في فعاليات النشاطات التجارية والاستثمارية، ومساعدة سيدات الأعمال القطريات، على تفهم القوانين المنظمة للنشاطات التجارية والاقتصادية؛ بعقد الاجتماعات وإقامة الندوات ورفع مستوى الكفاءات والمهارات اللازمة لسيدات الأعمال القطريات، وتبني قضايا التعليم التي تهدف إلى زيادة تأهيل المرأة؛ لتسهم بفاعلية في عملية التنمية الاقتصادية الشاملة، وتبني المشكلات التي تعانيها سيدة الأعمال القطرية، ورفعها إلى المسؤولين المعنيين بالدولة، وإيجاد الحلول المناسبة، وتمثيل سيدات الأعمال القطريات، في المحافل والمؤتمرات الاقتصادية الإقليمية والدولية، واستقبال الوفود المماثلة ذات الأهداف المشتركة، ودعم علاقات التعاون بين سيدات الأعمال القطريات ونظيراتهن في الخارج، وكل ما من شأنه رفع مستوى إسهام المرأة القطرية، في الحياة الاقتصادية الوطنية.[22]

ويضطلع منتدى سيدات الأعمال القطريات، في إطار مساعيه لتحقيق أهدافه بعدد من الاختصاصات؛ أبرزها: عقد الاجتماعات لسيدات الأعمال القطريات مرة كل شهر على الأقل، تحت مسمى اجتماعات منتدى سيدات الأعمال، وعقد الاجتماعات في مجالات متعددة؛ بهدف الدعم والتفعيل للنشاطات التجارية والاقتصادية، والعمل؛ بوصفه حلقةَ وصل بين منتدى سيدات الأعمال القطريات وغرفة تجارة وصناعة قطر أولاً، وبين الغرفة والفعاليات والنشاطات الاقتصادية التي تشارك فيها المرأة بالخارج ثانياً؛ بهدف تبادل الخبرات وتعزيز المعرفة، وإصدار الأدلة والنشرات التعريفية؛ بهدف إبراز دور سيدات الأعمال القطريات على الساحة الاقتصادية الوطنية، وإقامة الدورات التدريبية للمرأة القطرية وتنظيمها، في مجالات التجارة والاقتصاد والأعمال والإدارة، وتمثيل مجتمع سيدات الأعمال في المؤتمرات والمحافل الإقليمية والدولية، وأي اختصاصات أخرى؛ من شأنها تعزيز دور المنتدى.[23]

ومن الملاحظ في قطر، الدور البارز لسيدات الأعمال؛ حيث تشير إحصاءات أصدرتها غرفة تجارة وصناعة قطر لأعوام: 2005 و2006 و2007، أن عدد الشركات المملوكة لسيدات الأعمال، بلغ 1034 شركة، على حين بلغ عدد السيدات المفوضات بالتوقيع 403 سيدات، كما أن عدد السيدات القطريات اللواتي يمتلكن مؤسسات في القطاع الصناعي، بلغ 8 سيدات، و5 سيدات مفوضات بالتوقيع، وفي مجال البنوك والصرافة، بلغ عدد المالكات 4 سيدات، أما في القطاع السياحي، فعددهن 80 سيدة مالكة، و21 مفوضة بالتوقيع، وفي قطاع الخدمات، 658 سيدة مالكة، و3 مفوضات بالتوقيع، وفي المقاولات، 215 سيدة مالكة، و219 مفوضة بالتوقيع، أما المجال الزراعي، فقد بلغ عدد السيدات المالكات فيه، 36 و11 سيدة مفوضة بالتوقيع، وفي قطاع النقل، 13 مالكة و11 مفوضة بالتوقيع، وأما الخدمات الصحية، فبلغ عدد

السيدات فيها 4 مالكات و4 مفوضات بالتوقيع، وفي المجال التجاري، بلغ عدد السيدات المالكات 592 والمفوضات 202.[24]

وقد أُطلقت جائزة قطر لسيدات الأعمال، في كانون الأول/ ديسمبر عام 2007، تحت رعاية الشيخة موزة بنت ناصر المسند، حرم أمير قطر، وركزت الجائزة، على السيدات اللواتي أظهرن قدرات قيادية وإدارية متميزة في مجالات عملهن، وتتولى تنظيمها، كل من: غرفة تجارة وصناعة قطر، ومنتدى سيدات الأعمال القطريات، وشركة شل قطر.[25]

وتُلخص المعايير التي تم اعتمادها؛ للفوز بجائزة سيدات الأعمال، بخمس نقاط تسمح للراغبة في التقدم إلى نيل الجائزة، باختبار قدراتها وتحسينها في آنٍ واحد، من خلال اكتشاف خبرات غيرها من المتقدمات، وتعزيز ثقتها بنفسها، والتأكد من مدى إسهامها في المجتمع والاقتصاد، وهي كما يأتي:

1. القيادة، وقد شملت السيدات اللواتي يعملن على تطوير استراتيجيات الشركات وتطبيقها، في شركاتهن أو في دورهن المهني؛ حيث يكنّ مثلاً أعلى لغيرهن.
2. الأهداف المستقبلية والأداء المالي؛ حيث تضع السيدات استراتيجيات وسياسات طويلة الأمد، (للسنوات الخمس اللاحقة)؛ لتطوير أعمالهن أو مهنهن؛ بما فيها: الأهداف المالية والأهداف غير المالية.
3. الإنجازات في الأعمال والمهن، وهي عرض ما حُقق من أهداف، خلال السنوات الخمس الماضية؛ بما فيها: الأهداف المالية والأهداف غير المالية، والاعتراف بإنجازاتهن.

4. مشاركة السيدة في النشاطات الاجتماعية؛ حيث تعرف المرشحات كيفية الإسهام، من خلال الأعمال والوظائف لدعم مجتمع أشمل، ضمن إدارة بيئية ومسؤولية اجتماعية.

5. الابتكار، وهو تحقيق إنجازات بشكل جديد وغير مسبوق، ويسمح للآخرين بالتعلم منه، ويترك أثراً إيجابياً في مجرى الأعمال.[26]

وتبلغ نسبة سيدات الأعمال القطريات، نحو 32٪ من القوى العاملة بالقطاع الحكومي، كما أكدت دراسة حديثة، أصدرتها غرفة تجارة وصناعة قطر، أن إسهام سيدات الأعمال القطريات، في النشاط الاقتصادي، تطور بشكل كبير؛ حيث تملكت المرأة المنشآت، وأدارت رؤوس الأموال، وأصبحت تمثل حوالي 13.4٪ من مالكي الأعمال في قطر.

وبحسب الدراسة، فقد تباينت هذه الشركات، من شركات صغيرة ومتوسطة إلى شركات كبيرة، ويبلغ عدد الشركات الصغيرة، حوالي 180 شركة، (تتراوح رؤوس أموالها ما بين 250 ألفاً و5 ملايين ريال)، كما يبلغ عدد الشركات المتوسطة حوالي 66 شركة، (رأس المال المستثمر فيها، ما بين 5 و20 من ملايين الريالات)، ويبلغ عدد الشركات الكبيرة، حوالي 100 شركة، (رأس المال المستثمر فيها: 20 مليون ريال فأكثر)، وقد أشارت الدراسة إلى أن جميع هذه الشركات، مملوكة لسيدات أعمال قطريات؛ وهذا يدل على أن للمرأة دورها المهم، وتأثيرها البارز في تفعيل القطاع الخاص والاقتصاد القطري وتطويرهما، بصورة عامة.

وقد بدأت سيدات الأعمال القطريات في الآونة الأخيرة، العمل في مجالات ونشاطات تجارية واستثمارية، أكثر تنوعاً، لم يكنَّ يعملن بها في السابق؛ مثل: المناطق

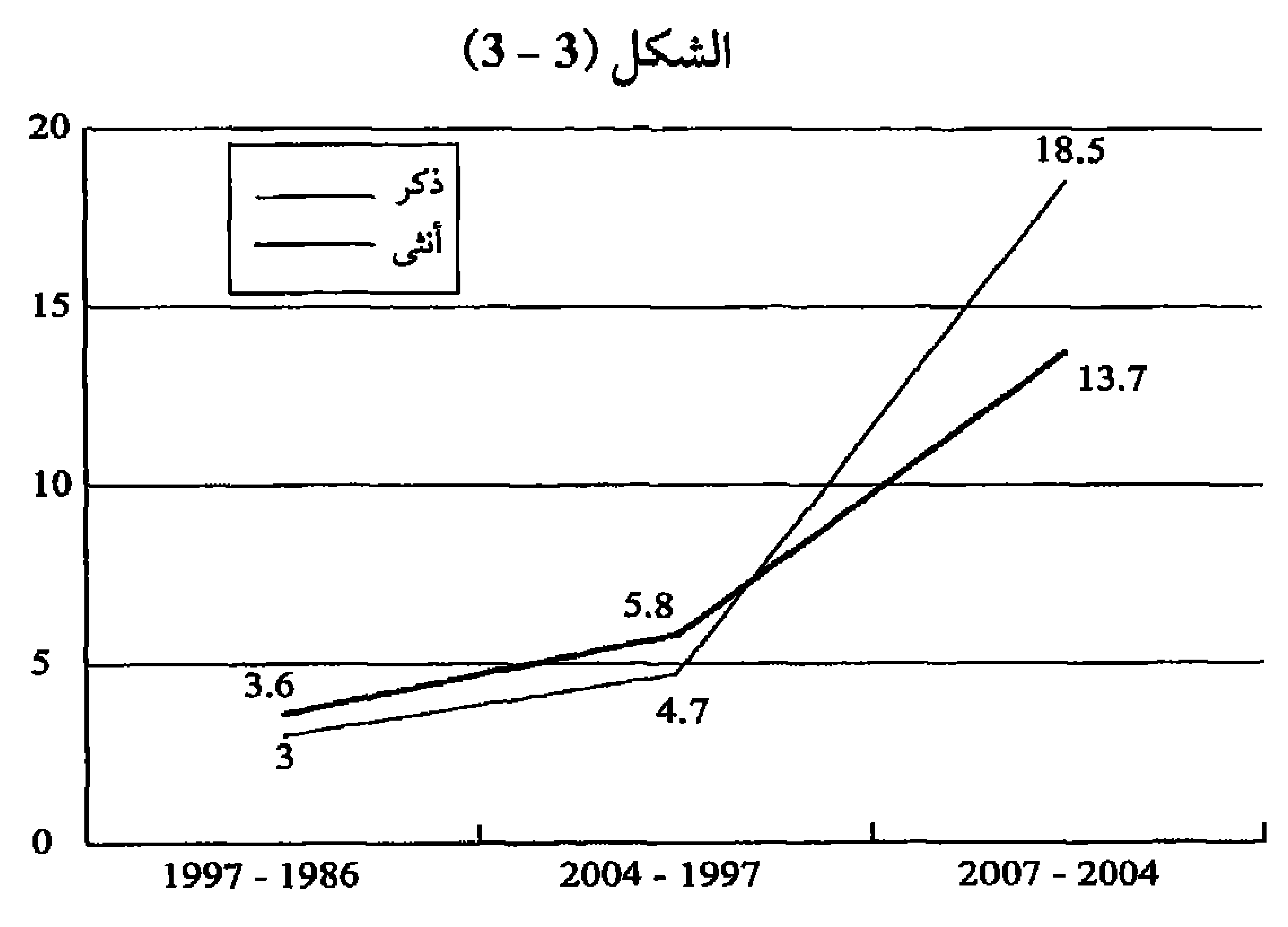
الحرة، وقطاع المقاولات، وهو الذي يحتاج إلى رأس مال كبير، فضلاً عن قطاع العقارات الذي يتطلب خبرة كبيرة؛ حتى يكون الاستثمار مجدياً وناجحاً.

ويصل عدد الشركات التي تملكها سيدات أعمال في قطر حالياً، نحو 1500 شركة، على حين يقدر حجم استثماراتها المدفوعة، بنحو خمسة مليارات ريال، (1.37 مليار دولار)، وتتنوع مجالات نشاطات هذه الشركات، ما بين الاستثمارات الصناعية والبنوك والتجارة؛ وهو ما يعد تحولاً في الأنماط الاستثمارية التقليدية للمرأة في قطر.

وقد بلغ إسهام المرأة القطرية، في مختلف النشاطات التجارية، داخل دول مجلس التعاون، نحو 25٪.[27]

والشكل الآتي، يعطي لمحة عامة عن النمو السكاني، لكل من المرأة والرجل في دولة قطر:

الشكل (3 – 3)



المصدر: «المرأة والرجل في دولة قطر: صورة إحصائية 2008» (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحصاء)، على الرابط الآتي: www.scfa.gov.qa/statistical_reports

والجدول الآتي، يوضح متوسط الأجر الشهري، وساعات عمل الإناث، بالنسبة إلى الذكور، بحسب المهنة:

الجدول (3 - 8)

متوسط الأجر الشهري وساعات العمل للإناث بالنسبة إلى الذكور بحسب المهنة (2006 - 2007)

النشاط الاقتصادي	2006		2007	
	متوسط أجر الإناث/ الذكور	متوسط ساعات عمل الإناث/ الذكور	متوسط أجر الإناث/ الذكور	متوسط ساعات عمل الإناث/ الذكور
المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون	70.7	91.1	67 4	90.9
الاختصاصيون	70.3	84.4	71.6	84.1
الفنيون والاختصاصيون المساعدون	74.0	91.1	84.0	90.9
الكتبة	88.6	88.6	94.9	90.7
العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق	83.7	98.1	100.8	92.9
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	0.0	0.0	0.0	0.0
العاملون في الحرف وغير ذلك من المهن	119.7	96.3	189.9	94.4
مشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها	82.7	86.0	104.4	103.4
المهن العادية	48.4	126.0	45.6	121.6
المجموع	**73.6**	**104.0**	**71.7**	**104.0**

المصدر: «المرأة والرجل في دولة قطر صورة إحصائية 2008» (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحصاء)، على الرابط الآتي: www scfa.gov qa/statistical_reports

المملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية، تغير مفهوم عمل المرأة، بتنفيذ برامج التنمية بكل مجالاتها، واعتماد خطط "السعودة"، والتخلي عن العمالة الأجنبية في جميع المجالات، فدخلت المرأة السعودية خلال الفترة الأخيرة، ميادين كثيرة، وعملت في مجالات،

كانت حكراً على الرجل فترة طويلة، واستطاعت كسر الحواجز الاجتماعية التي كانت تقف أمام طموحها.

وأوضحت إحصاءات مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات عام 2007، أن قوة العمل النسائية في المملكة، تمثل (8.4٪) من قوة العمل الكلية: (السعودية والوافدة، ذكوراً وإناثاً)، وأنها تمثل (53.9٪) من قوة العمل النسائية: (السعودية والوافدة)، و(17.2٪) من قوة العمل السعودية: (ذكوراً وإناثاً).

أما بالنسبة إلى مستوى مشاركتها في القطاع الخاص، فالسعوديات يمثلن (0.6٪) فقط، من إجمالي العاملين والعاملات: (سعوديين ووافدين)، في المنشآت الخاصة، كما بلغت نسبتهن (5.2٪)، من إجمالي العاملين السعوديين: (ذكوراً وإناثاً)، وكذلك، فإن السعوديات، يشكلن ما نسبته (30.3٪)، من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي: (سعوديين ووافدين، ذكوراً وإناثاً)، و(33.3٪)، من إجمالي العاملين السعوديين في الحكومة (ذكوراً وإناثاً)، كما بينت الإحصاءات أن نسبة البطالة بين السعوديات، بلغت (26.3٪).

وتشير الإحصاءات إلى أن الأرصدة النسائية، تفوق 100 مليار ريال، يُستثمر منها 42.3 مليون ريال فقط، في مشروعات محدودة، ويُعطل استثمار هذه الأرصدة؛ لعدم وجود قنوات ونشاطات استثمارية كافية لاستيعابها.[28]

في عام 2007، تقدمت المرأة في مجال الإدارة، وتولت أول مرة، سيدة سعودية منصب نائب مدير عام مركز تجاري وإداري؛ حيث أصدر رئيس مجلس إدارة شركة المملكة القابضة ورئيس مجلس إدارة شركة المركز التجاري المحدودة الأمير الوليد بن طلال، قراراً بتعيين ندى صالح العتيقي نائب مدير عام مركز

المملكة؛ لتكون بذلك أول سعودية، تتبوأ منصباً قيادياً في مجال الأسواق التجارية والمراكز الإدارية.

وفي عام 2008، تم تأسيس أول مجلس لشابات الأعمال في المملكة العربية السعودية، وهو يضم 10 فتيات قياديات في المنطقة الشرقية؛ ليكنَّ بمنزلة رابطة تجمع فتيات الأعمال؛ لنقل تجاربهن إلى غيرهن، وتأهيل المستثمرات الشابات؛ ليكنَّ أكثر اقتداراً على المشاركة الفاعلة، في تقوية اقتصاد الوطن.[29]

وفي عام 2009، قامت وزارة العمل، بإنشاء وحدة خاصة للتنظيم الوطني للتدريب المشترك للفتيات، أسوة بالبنين، بإشراف كادر نسائي مؤهل، وقامت الوحدة بتدريب 35 فتاة، في قطاع السفر والسياحة، في خطوة تدريبية تعد الأولى من نوعها، كما تم استحداث فرع خاص للنساء، في حي المحمدية، تعمل فيه 14 موظفة؛ لخدمة سيدات الأعمال والمراجعات لإنهاء أوراقهن.

كما قامت وزارة التجارة والصناعة، بفتح فروع ومكاتب لها؛ لتبسيط إجراءات تأسيس شركات ومؤسسات ونشاطات لسيدات الأعمال السعوديات؛ لزيادة فرص عمل المرأة السعودية؛ وفقاً للضوابط الشرعية، وقد أصدر وزير التجارة والصناعة، تعميماً لفروع الوزارة ومكاتبها، بالسماح للمرأة بمزاولة جميع النشاطات، من دون استثناء؛ كالمقاولات والصيانة والنظافة والتشغيل والعقارات، والسماح للمرأة بإدارة أعمالها بنفسها في مقر نشاطها النسائي، والسماح لها بافتتاح فروع جديدة، أسوة برجال الأعمال، ومزاولة نشاط التعقيب في الإدارات الحكومية النسائية.

وفي السياق نفسه، منح أمير مكة المكرمة، تصاريح عمل خاصة للنساء، تعطيهن حق ممارسة النشاط التجاري من منازلهن؛ وهذا يتيح لهن فرصة للعمل في النشاطات النسائية؛ وفق شروط محددة وميسرة.[30]

وقد كشفت منظّمة "الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي في السعودية" (ICDL Saudi Arabia)، وهي الجهة الرسمية والسلطة المختصة في منح شهادة برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي في المملكة العربية السعودية، عن تسجيل معدلات ارتفاع، في نسبة مشاركة النساء في برامج التدريب الخاصة، بالحصول على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي، في مختلف أنحاء المملكة؛ لتصل إلى 35٪، نهايةَ عام 2009، مقارنةً إلى 10٪ عام 2006.[31]

وتعمل منظّمة الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي في السعودية، على تفعيل التعاون، والتنسيق المشترك، والمؤسسات التعليمية الخاصة بالنساء؛ مثل: جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، أول جامعة للبنات في المملكة؛ لاعتماد برنامج التدريب والاختبار؛ للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي، في إطار مناهجها الدراسية، ويشهد الكثير من الجامعات والمؤسسات الأكاديمية البارزة في السعودية – ومنها: جامعة الملك سعود، وجامعة طيبة، وجامعة الباحة – زيادة مستمرة في معدلات التحاق الطالبات، ببرنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي.

وقد قامت منظمة الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي في السعودية، بتوقيع سلسلة من اتفاقيات التعاون والهيئات الحكومية البارزة، ومؤسسات القطاع الخاص في المملكة؛ ومنها: وزارة الدفاع والطيران، ووزارة الداخلية ممثلة بمركز المعلومات

الوطني؛ بهدف توسيع نطاق تطبيق برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي، وتعمل المنظمة أيضاً، على التنسيق بينها وبين الجامعات المحلية البالغ عددها 32 جامعة؛ لإدراج وحدات برنامج الرخصة الدولية، ضمن مناهجها الأكاديمية، وقد أسهمت جهود المنظمة في مساعدة المزيد من النساء؛ لتوظيف قدراتهن ومهاراتهن العالية في العمل من منازلهن لحسابهن الخاص، في مجالات الكتابة والترجمة والتصميم.[32]

سلطنة عُمان

في سلطنة عُمان، وصلت نسبة العاملات العُمانيات، في قطاع الخدمة المدنية عام 2007، إلى 35.7٪، وهن يشغلن ما نسبته 22٪، من إجمالي الوظائف بالهيئات والمؤسسات العامة، غير الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، وتشغل النساء 13٪ من الوظائف الإدارية العليا، و56٪، من إجمالي العاملين في هيئات التدريس في المدارس الحكومية، بينما تبلغ نسبة العُمانيات العاملات في القطاع الخاص، وهن المسجلات في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، حوالي 18٪.[33]

وبحسب مؤشرات الإحصاء السنوي للموظفات العُمانيات، في قطاع الخدمة عام 2009، نجد أن نسبة الموظفات العُمانيات بوحدات الخدمة المدنية، قد بلغت 42٪ عام 2009، بواقع 47390 موظفة؛ منهن: 33305 في وزارة التربية والتعليم، و10681 في وزارة الصحة، و485 في وزارة القوى العاملة، و369 في وزارة التعليم العالي، و342 في وزارة التنمية الاجتماعية، و273 موظفة في وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه، إضافة إلى 1935، في الوحدات الحكومية الأخرى.

وبلغت نسبة العاملات في مؤسسات القطاع الخاص– وفق إحصائية أيلول/ سبتمبر عام 2010 – 19.7٪، بواقع 39261 عاملة، من إجمالي عدد العاملين البالغ

199386، وعين سنة 2010 وحدها، 12159 عاملة في القطاع الخاص؛ حتى نهاية أيلول/ سبتمبر عام 2010.[34]

وبلغ عدد الشركات التي تسهم فيها المرأة العُمانية، نحو 800 شركة، وعدد المؤسسات الفردية التي تملكها، ما يقرب من 1825 مؤسسة، فضلاً عن سيدات الأعمال المنتسبات إلى غرفة صناعة وتجارة عُمان، اللائي وصل عددهن إلى 4724 سيدة، حتى عام 2003، من مجموع 105113 منتسباً؛ أي بنسبة 4٪، كما أن هناك امرأتين، تشغلان عضوية مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة عُمان، وهو مجلس منتخب، كما تشغل أخرى، عضوية مجلس رجال الأعمال، وتشغل امرأتان أخريان عضوية المجلس البلدي في مسقط.

وكانت المرأة العُمانية، أول امرأة عربية، تنخرط في سلك الشرطة والأمن، منذ عام 1972، فضلاً عن أنها تحتل الآن، ما يقارب 12٪ من الوظائف العليا في الدولة، بينما تبلغ نسبة العاملات العُمانيات في قطاع الخدمة المدنية، حوالي 31٪.

وقد وفرت استراتيجية التنمية الطويلة المدى: «الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020»، بيئة مشجعة للراغبات في تأسيس المشروعات والاستثمار، وقد ساعد المرأةَ العُمانية، تعليمُها الواسع، وتوافر فرص التدريب، في لعب دور بارز في العملية التنموية بالبلاد؛ حتى باتت مشاركة النساء في العمل التجاري، كبيرة وملحوظة في السلطنة.[35]

وتعد مشروعات الأعمال الصغيرة في عُمان، عاملاً مهماً للنمو الاقتصادي، وفي هذا الإطار، بدأت – بدعم من برنامج المنح المحلية لمبادرة الشراكة الشرق أوسطية – مؤسسة دار العطاء الخيرية البارزة في عُمان، برنامجاً؛ لتشجيع ملكية مشروعات

الأعمال الصغيرة والمتوسطة للنساء المحرومات اقتصادياً، من مناطق مختلفة من عُمان؛ وللتحسين والتعزيز للمناخ الاقتصادي للمشروعات الاستثمارية للنساء، أجرت دار العطاء، برنامجاً تدريبياً، لنحو 65 امرأة من العائلات المتدنية الدخل، في شتى أرجاء البلاد، خلال شهري كانون الثاني/ يناير، وشباط/ فبراير عام 2009، وتعلمت النساء المشاركات: كيفية إطلاق مشروع عمل، وتحقيق النجاح المهني، وصعود سلم المشروعات الاستثمارية.

والجدول الآتي، يوضح توزيع المواطنين في دول مجلس التعاون، بحسب النوع لعام 2010.

الجدول (3 – 9)

توزيع المواطنين في دول مجلس التعاون بحسب الجنس لعام 2010

الدولة	ذكور	إناث	المجموع
دولة الإمارات العربية المتحدة	970,497	485,753	1,456,250
البحرين	219,197	236,173	455,370
السعودية	11,296,052	11,279,692	22,575,744
عُمان	1,355,749	1,310,622	2,666,371
قطر	127,500	122,500	250,000
الكويت	599,507	613,715	1,213,222
المجموع	**14,568,502**	**14,048,455**	**28,616,957**

المصدر: تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003.

والجدول الآتي، يوضح نسبة مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية المختلفة، في دول مجلس التعاون.

الجدول (3 - 10)

نسبة مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية المختلفة في دول مجلس التعاون

الدولة	القطاع الزراعي	القطاع الصناعي	القطاع الخدمي
دولة الإمارات العربية المتحدة	1,31	11,74	87,13
البحرين	0,2	10,60	89,20
السعودية	0,6	1,20	98,20
عُمان	4,90	7	88,10
قطر	0,3	1,1	98,60
الكويت	0,2	1,2	98,60

المصدر: منظمة العمل العربية، الكتاب الدوري لإحصائيات العمل في البلدان العربية، العدد السابع (القاهرة: منظمة العمل العربية، 2007).

والجدول الآتي يبين التوزيع النسبي للإناث العاملات، في المهن الرئيسة في دول مجلس التعاون.

الجدول (3 – 11)

التوزيع النسبي للإناث العاملات في المهن الرئيسة في دول مجلس التعاون

المهن	دولة الإمارات العربية المتحدة	مملكة البحرين	المملكة العربية السعودية	سلطنة عُمان	دولة قطر	دولة الكويت
أصحاب المهن العلمية والفنية	15,73	15,17	18,59	38,99	1,20	19.82
المديرون والمشتغلون بالإدارة العليا	1,91	15,12	3,72	2.24	27,70	1,44
الكتبة وغيرهم	5,33	16,13	8,48	6.57	10,50	8,60
العاملون في تجارة الجملة والتجزئة	27,63	45,70	39,05	44,43	60,50	69,38
العاملون في الزراعة وتربية الحيوان	0,70	0,3	4,93	0,67	.00	-
عمال الإنتاج والمهن المرتبطة بهم	10,74	7,26	24,83	6,65	0,1	0,76
مهن غير مبينة	37,59	0,58	-	0,54	-	-
المجموع	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

المصدر: منظمة العمل العربية، الكتاب الدوري لإحصائيات العمل في البلدان العربية، العدد السابع (القاهرة: منظمة العمل العربية، 2007).

من الواضح إذن! أن هناك عدداً من الحقائق التي تشترك فيها دول مجلس التعاون، إزاء ما يتعلق بالدور الاقتصادي للمرأة؛ أهمها:

1. أن المرأة الخليجية عموماً، اقتحمت وظائف لم تكن لتقتحمها، إلا بتشجيع من الحكومات؛ حيث انتشرت صور عمل المرأة في القطاع غير الرسمي، واستطاعت أن تثبت قدرتها على القيام بالأعمال التي كانت مقصورة على الرجال فقط، كما نجحت المرأة في كسر حاجز قيادة الطائرات في الجو، في كل من البحرين وعُمان والسعودية.[36]

2. انتشار جمعيات سيدات الأعمال في دول الخليج، واتساع طبقة النساء الخليجيات اللواتي يترأسن شركات مالية ويسيطرن عليها، أو اللواتي بلغن مناصب عليا، ومع تزايد أعداد النساء اللواتي شققن طريقهن إلى عالم الأعمال، ووراثة أخريات ثرواتٍ كبيرة، لفتت هذه الفئة من السيدات، الانتباه إليهن؛ بوصفهن يشكلن سوقاً خاصة ومحددة، تتطلب اهتماماً خاصاً، بل إن كثيراً من المؤسسات المالية الغربية والشركات الاستشارية المحلية، عمد إلى توظيف نساء؛ لإدارة الثروات، أو تأسيس وحدات خاصة للتعامل وإياهن، كما أن بعض البنوك، يعمل على فتح أفرع خاصة للنساء.[37]

وفي هذا السياق، أكد مؤتمر دعم المرأة العربية، في مجال الاستثمار العالمي الذي نظمته شركة ون فايننشال للتداولات المالية العالمية في أبوظبي، في 11 أيار/ مايو عام 2009، وأول منتدى نسائي عربي، شاركت فيه 200 مصرفية وسيدة أعمال، وقد عقد في الدمام، أن المرأة الخليجية، ستسيطر على قطاع مالي متنامٍ يتجاوز ما بين 350 و385 من مليارات الدولارات عام 2011، وأوضحت الأرقام التي رصدت بالمؤتمر، ما يأتي:[38]

أ. أن الخليجيات يمتلكن نحو 40 مليار دولار من الثروات الشخصية، تملك منها السعوديات: نحو 11 مليار دولار في حسابات مصرفية، وتملك نحو ثلث حسابات الوساطة، و40٪ من الشركات العائلية، على حين تسيطر السعوديات على 40٪ من رأس المال في الصناديق المشتركة في المملكة.

ب. بلغ مجموع ثروات النساء الخليجيات: 246 مليار دولار عام 2007؛ حيث امتلكت السعوديات 110 مليارات دولار، والكويتيات 55 مليار دولار، والإماراتيات 45 مليار دولار، والقطريات 25 مليار دولار، والبحرينيات 7 مليارات دولار، والعُمانيات 4 مليارات دولار، أما في عام 2008، فقد بلغ مجموع ثرواتهن 385 مليار دولار؛ حيث امتلكت السعوديات 175 مليار دولار، والكويتيات 85 مليار دولار، والإماراتيات 70 مليار دولار، والقطريات 40 مليار دولار، والبحرينيات 10 مليارات دولار، والعُمانيات 5 مليارات دولار، وفي عام 2008، شكّل ما تمتلكه السعوديات 46٪ من مجموع الثروات النسائية، والكويتيات 22٪، والإماراتيات 18٪، والقطريات 10٪، والبحرينيات 3٪، والعُمانيات 1٪.

3. معظم النساء الخليجيات، يعمل في قطاع الخدمات؛ حيث تتراوح النسبة بين (87.13٪) في البحرين، و(98.60٪) في قطر والكويت، كما يلاحظ تدني مشاركة الإناث في قطاع الصناعة، ماعدا دولة الإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين؛ الأمر الذي يعكس الاستيعاب القليل للصناعات الاستخراجية للقوى العاملة، وخاصة الإناث منها؛ نظراً إلى طبيعة التكنولوجيا المستخدمة في هذه الصناعات، وما تحتاج إليه من مهارات متطورة وأعداد أقل من الأيدي العاملة، وتنخفض نسبة مشاركة الإناث في قطاع الزراعة في دول مجلس التعاون؛ حيث تتراوح ما بين (0.20٪) في الكويت، و(4.9٪) في عُمان.[39]

4. الإناث يعملن بالدرجة الرئيسة في تجارة الجملة والتجزئة؛ حيث تجاوزت نسبة الإناث العاملات في هذه المهنة، أكثر من 60٪ في كل من قطر والكويت، وهي قريبة من النصف، في كل من البحرين وعُمان، على حين أن العاملات من أصحاب المهن العلمية والفنية، واللواتي يقع عليهن عبء تحقيق التنمية الاقتصادية، لم تتخطَّ نسبتهن 20٪، باستثناء عُمان، بينما تكون النسبة ما بين (25 و35٪) في الدول المتقدمة، والشيء نفسه، يقال عن عمال الإنتاج، فماتزال نسبة عمل الإناث متدنية، باستثناء المملكة العربية السعودية التي قاربت فيها النسبة 25٪، من إجمالي الإناث العاملات في المهن الرئيسة.[40]

5. ماتزال مشاركة الإناث في القطاع الخاص منخفضة في دول مجلس التعاون، باستثناء سلطنة عُمان؛ فالقطاع العام، بشقيه: الحكومة والمؤسسات العامة، يستقطب الجزء الأكبر من الإناث الناشطات اقتصادياً في دول مجلس التعاون؛ وترجع أسباب ارتفاع نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القطاع الحكومي، إلى أسباب عدة؛ من أهمها: قلة التمييز بين الذكور والإناث، إزاء ما يرتبط بفرص التوظيف والرواتب والميزات الأخرى، وخاصة للإناث اللواتي يحملن شهادات عليا، علاوة على أن ظروف العمل المدعومة بالتشريعات، وهي التي تمنح المرأة الاستقرار الوظيفي والحوافز - بما في ذلك التأمين الصحي والتأمين الاجتماعي - غالباً ما تكون في القطاع العام، أكثر منها في القطاع الخاص؛ فعادة ما تكون ساعات الدوام في القطاع العام على سبيل المثال، أقل منها في القطاع الخاص، على حين يكون عدد أيام الإجازات الممنوحة - بما في ذلك إجازة الأمومة - أكثر منها في القطاع العام، مقارنة إلى القطاع الخاص؛ وهذا يوفر فرصة كبرى أمام المرأة؛ للاهتمام ببيتها وأطفالها وأسرتها.[41]

وفي استطلاع للرأي، اعترف نحو ثلثي مؤسسات القطاع الخاص في السعودية، بكونه يمارس تمييزاً ضد المرأة السعودية في التوظيف، بتفضيل وضع الرجال في بعض مواقع العمل؛ اعتقاداً بتفوق إنتاجية الذكور على الإناث، وقد شمل الاستطلاع 15 جهة، من أكبر البنوك والشركات السعودية.[42]

6. مازال هناك بعض القيود والتحديات، أمام توسيع النشاط الاقتصادي للمرأة؛ أبرزها ما يأتي:

أ. التشريعات والقوانين، فبرغم أن القطاع الحكومي أولى الضمانات التشريعية والقانونية لتشجيع عمل المرأة؛ كالتشريعات المتعلقة بإجازات الوضع والأمومة، اهتماماً كبيراً، فإن بعض مؤسسات القطاع الخاص، لا يطبق هذه التشريعات والقوانين، كما أنه لا يلتزم الإجراءات الحكومية الخاصة بتحديد نسب العمالة المواطنة؛ وهذا يعني تقلص فرص العمل المتاحة للمرأة.

ب. فرص التأهيل والتدريب؛ حيث إن بعض الوظائف في سوق العمل، يتطلب مهارات تدريب وتأهيل معينة، وبرغم ارتفاع أعداد الخريجات من المرحلة الثانوية ومؤسسات التعليم العالي، فإن القطاع الخاص لا يفضل تشغيل هؤلاء؛ بدعوى عدم مناسبة احتياجاته إليهن، كما يلاحظ قلة البرامج التدريبية التي تطرحها المؤسسات التعليمية والتدريبية المتخصصة والموجهة لتأهيل الإناث لشغل وظائف سوق العمل، وخاصة في ظل محدودية برامج التعليم المستمر التي تطرحها الجامعات لخريجيها.[43]

جـ. عدم قدرة المرأة الخليجية العاملة، على التوافق ومتطلبات سوق العمل المتغيرة؛ حيث تطلب بعض الوظائف جهداً مضاعفاً من المرأة، ووقتاً أكبر

مما يتطلبه غير ذلك من الوظائف؛ وهذا يترتب عليه – في بعض الحالات – عدم قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين دورها الوظيفي ودورها الأسري؛ ومن ثم تكون في وضع الاختيار، إما بين استقرارها الوظيفي أو استقرارها الأسري، وغالباً ما تكون الأسرة هي الأكثر اختياراً.

د. العوامل الاجتماعية والثقافية، تُمثل بـ:[44]

- وجود تمايزات بين المرأة والرجل في سوق العمل الخليجية؛ فعلى الرغم من الجهود الكثيرة التي اتخذتها دول مجلس التعاون، خلال السنوات القليلة الماضية؛ لتمكين المرأة العاملة، وإزالة الحواجز الاجتماعية والنفسية أمامها؛ للاندماج الكامل في كل قطاعات العمل وتخصصاته، فإن التطبيق العملي مازال يؤكد وجود تلك التمايزات.
- القيود الاجتماعية التي تحد من دخول المرأة مجال العمل، وهي التي ترجع في الكثير من الحالات، إلى أسباب ترتبط بالموروثين الثقافي والاجتماعي، وأسهمت – عبر تراكمها – في ربط بعض الوظائف، وخاصة القيادية، بالرجل في كثير من الأحيان.
- عدم ثقة بعض أفراد المجتمع، بكفاءة المرأة وقدراتها، على الرغم من إسهاماتها الفاعلة، في مختلف جوانب التنمية المجتمعية.

7. إن تفعيل الدور الاقتصادي للمرأة الخليجية، يتطلب ما يأتي:[45]

أ. أن تقوم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، بنشر الوعي بين مختلف فئات المجتمع، بأهمية دور المرأة في عملية التنمية المستدامة؛ بوصفها شريكاً حقيقياً، وفاعلاً في مختلف العمليات الإنتاجية في المجتمع، وخاصة بعد

زيادة عدد النساء الخليجيات في المواقع القيادية في العمل، ودخولها كذلك في مجال التجارة والاستثمار.

ب. يمكن الحكومات أن تقوم بفرض حصص للمرأة الخليجية في سوق العمل، في ظل تعثر بعض الإجراءات الحكومية، إزاء ما يخص فرض نسب للتوطين في القطاع الخاص بشكل عام، برغم أن بعض الناس قد ينظر إلى هذا الإجراء الحكومي، على أساس أنه نوع من التمييز ضد الرجل وفرصه الوظيفية.

جـ. تأكيد مفهوم تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة والرجل، في عمليات التنمية والتمكين، من خلال تضمين هذا المفهوم في المناهج الدراسية في دول مجلس التعاون.

د. الاهتمام بالدراسات الميدانية والبحوث العلمية المتعلقة بتقويم كفاءة المرأة الإنتاجية؛ ومن ثم تقدير أفراد المجتمع لدورها؛ وهذا يترتب عليه زيادة فرص تمكينها السياسي مستقبلاً.

هـ. يجب أن تطور المرأة نفسها أكاديمياً ومهنياً، حتى تتمكن من الحصول على وظيفة مخصصة للرجل؛ فالمرأة تتمتع بالقدرات العقلية للرجل نفسها، ولها دور اقتصادي كبير، يجب أن تلعبه من خلال انخراطها في سوق العمل، وانخراطها في هذه البيئة، يحتم عليها أن تفرض شروطها؛ لتغيير بيئة العمل وتشريعاته؛ لتناسبها، ولا بد للباحثات عن الوظيفة، أن يضعن نصب أعينهن حقوقهن وواجباتهن الوظيفية.[46]

و. أصبحت هناك ضرورة لتتبنى الحكومات الخليجية والقطاع الخاص، برامج لتفعيل دور المرأة في الإدارة من خلال التطبيق الفعلي للقوانين

والتشريعات السارية، والاتجاه نحو جعل المرأة، تشترك بشكل فعال أكثر، في عمليات التخطيط والتنمية؛ وهذا يساعدها على أن تكون شريكاً رئيساً في عملية التطور والنهوض بالمجتمع، وكذلك تواصل المرأة والقيادات، من خلال تعزيز حضورها على مستوى التنظيمات والهيئات ومؤسسات المجتمع المدني، وإطلاق المشروعات الهادفة إلى تدريب المرأة، ورفع كفاءتها وقدرتها.[47]

ز. العمل على توعية المرأة بأهمية الدور الذي تقوم به في خدمة المجتمع، ويجب أن يلعب الإعلام الخليجي في هذا الصدد دوراً بارزاً؛ حيث يمكنه نقل صور مشرفة، عن سيدات برزنَ في مجالات أساسية وحيوية، ومعرفة كيف تمكنَّ من تحقيق التوازن المثالي، بين أدوارهن المتعددة.[48]

جمعيات المجتمع المدني النسائي الخليجي

مرت مؤسسات المجتمع المدني الخليجي، بصفة عامة، بثلاث مراحل متمايزة: المرحلة الأولى جاءت مع بدايات النصف الأول للقرن العشرين، وخاصة في البحرين والكويت، وقد غلب على هذه المرحلة، مشاركة النخب السياسية الحاكمة ذاتها، في تكويناتها، إلى جانب فئات التجار والصيادين والملاحين، كما غلبت على أهدافها، النواحي الثقافية والأدبية والتنموية؛ وترجع المرحلة الثانية، إلى خمسينيات القرن العشرين والستينيات؛ حيث بدأت دول الخليج العربية، تعرف شكلاً أكثر تبلوراً للدولة بالمعنى الحديث؛ ومن ثم بدأت مطالب وتشكيلات لمؤسسات المجتمع المدني، تتجه نحو الجوانب السياسية وقضايا المشاركة الشعبية، وقد شهدت مجتمعات؛ مثل: البحرين والكويت ودبي، مظاهرات وانتفاضات، تصب في هذا الاتجاه.

أما المرحلة الثالثة، فبدأت مع مرحلة الطفرة النفطية؛ حيث أدت عائدات النفط، إلى ترسيخ مؤسسات الدولة، وتبلور خطط التنمية الاقتصادية بشكل واضح، ودعمت سياسات الدولة في مجالي التعليم والخدمات؛ وهو ما وضع دول الخليج العربية، في مراتب متقدمة، في تصنيفات التنمية البشرية عالمياً وعربياً،[49] وقد سعت الدول الخليجية في تلك المرحلة، لتطوير مؤسسات المجتمع المدني، وخاصة على صعيد العمل الاجتماعي، وبدأ بعض الدول، إعطاء بعض الهيئات المحلية، مجالاً أكبر؛ لممارسة العمل السياسي.[50]

ومن المجالات التي شهدت مشاركة واسعة للمرأة الخليجية، في السنوات الأخيرة: مجال العمل في الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني، على الرغم من أن العمل الأهلي النسائي في دول مجلس التعاون، قد تأخر إلى الخمسينيات من القرن الماضي، وارتبط ذلك - أساساً - بظهور النفط الذي أدى إلى التوسع في تعليم الفتاة الخليجية؛ فظهرت الجمعيات النسائية التي تعنى بشؤون المرأة والأسرة.[51]

مملكة البحرين

تعد مملكة البحرين، من أكثر دول مجلس التعاون فاعلية في هذا المجال، وقد قُصِر العمل النسائي بها في بدايته - وخاصة في فترتي الخمسينيات والستينيات - على العمل الخيري، ومساعدة الأسر المحتاجة، وتعليم المرأة، وإن لم يقلل هذا الدور، قيمة ما قدمته تلك الجمعيات، في سبيل تنمية المرأة، والنهوض بها ثقافياً واقتصادياً، إلا إنها ظلت بعيدة عن المشاركة السياسية الفاعلة، ولم يبرز دور الجمعيات النسائية، في الدعوة إلى نيل المرأة حقوقها السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إلا في السبعينيات؛ حيث اتخذ العمل النسائي مساراً جديداً، وعلى الرغم من أنها واجهت

معارضة بعض الفئات، فإنها لقيت تأييداً من فئات أخرى، دعت إلى ضرورة منح المرأة حق المشاركة السياسية.[52]

وشهدت البحرين تأسيس أول جمعية نسائية في الخليج، وهي جمعية "نهضة فتاة البحرين" عام 1955، وقد كُوِّنت في أغلبها من بنات العائلات التجارية اللواتي حصلن على قسط من التعليم، وقد أسهمت الجمعية، في مكافحة الأمية وتعليم السيدات، وأنشأت دور حضانة ورياض الأطفال، وأعدت عدداً من الدراسات الجادة، حول بعض القضايا الاجتماعية الملحة، وطالبت بالحقوق السياسية للمرأة.

وفي عام 1960، أُسِّست جمعية "رعاية الطفل والأمومة"، وينتمي معظم أعضائها إلى الشريحة العليا من المجتمع، وهي المتميزة اقتصادياً وسياسياً؛ وهذا أتاح لها القيام بمشروعات ضخمة؛ كإنشاء معهد الأمل للأطفال المعوقين، ومركز الرعاية الثقافية، وافتتاح ست رياض للأطفال، كما تم إنشاء مركز دراسات المرأة الذي يعد أول مركز من نوعه، في منطقة الخليج.[53]

أما جمعية "أوال النسائية"، فقد أُسِّست عام 1970، وكُوِّنت من عضوات من الطبقة الوسطى، وأغلبهن مدرسات أو موظفات، وهي تماثل جمعية نهضة فتاة البحرين، من حيث الأهداف والنشاطات والتوجهات؛ حيث كانت تطالب بإصلاحات جذرية، بالنسبة إلى مطالب المرأة السياسية، وإصدار قانون للأحوال الشخصية، يتناسب ومتطلبات العصر.

ويوجد – بالإضافة إلى ذلك – جمعية "الرفاع الثقافية"، وهي التي أُسِّست عام 1970، وعضواتها من الموظفات، وخاصة المدرسات، وتُحصَر نشاطاتها في المجالات الثقافية والخيرية، و"الجمعية النسائية الدولية"، التي أُسِّست عام 1975، وتضم عدداً

من نساء ينتمين إلى الطبقة التجارية العليا، ومن زوجات العاملين في السلك الدبلوماسي، أو المديرين وأصحاب الأعمال الأجانب.[54]

وقد صل عدد الجمعيات النسائية في البحرين، إلى ما يقرب من 26 جمعية، كان آخرها، الاتحاد النسائي البحريني الذي تم إشهاره في 23 تموز/ يوليو عام 2006؛ ليلبي طموحات المرأة البحرينية واحتياجاتها، ويحرص على دعم قضاياها بالدرجة الأولى، وقضايا المجتمع البحريني ومشكلاته، بشكل عام.

تم إنشاء لجنة التعاون، بين المجلس الأعلى للمرأة، والجمعيات واللجان النسائية، في 12 حزيران/ يونيو عام 2007؛ وهي تهدف إلى تفعيل دور الجمعيات النسائية، ولجان المرأة بمؤسسات المجتمع المدني، وإزالة العقبات التي تواجه المرأة، في مختلف الاختصاصات، وإدراجها في خطط العمل الرسمية التي يقودها المجلس، كما تم توقيع مذكرة تفاهم، بين المجلس والاتحاد النسائي البحريني للتعاون، في رسم الخطط وبرامج العمل؛ لخدمة المرأة البحرينية.[55]

وتترأس المرأة، الكثير من الجمعيات الأخرى ذات النشاط العام، وتشير الإحصائيات، إلى أن عدد العضوات المسجلات في الجمعيات الأهلية في البحرين أكثر من 4000؛ أي ما يعادل 25٪، من إجمالي الأعضاء المنتسبين إلى هذه المؤسسات، وهي مؤشرات، تدل على المشاركة الإيجابية للمرأة البحرينية، في قضايا مجتمعها، وفي العمل التطوعي، وخدمة المجتمع، وقدرتها على العمل والإنجاز، في الحياة العامة.

لم تقصَر مشاركة المرأة البحرينية على الجمعيات النسائية فحسب، بل إن المرأة تشارك أيضاً في بعض الجمعيات السياسية والمهنية؛ مثل: جمعية الاجتماعيين، وجمعية الأطباء، وجمعية المهندسين، وجمعية المحامين البحرينية، وغيرها؛ بهدف:[56]

1. رفع مستوى المرأة الثقافي ومستواها الاجتماعي.
2. تطبيق مبدأ التضامن الاجتماعي لخدمة المجتمع والقيام بالأعمال الخيرية.
3. تقوية روابط المعرفة والتعاون بين النساء في البحرين.
4. توثيق العلاقة بمؤسسات النفع العام وجمعياته الأخرى.
5. توثيق العلاقة بالجمعيات والمنظمات العربية والدولية التي تعمل في مجالات مماثلة للجمعيات النسائية في البحرين.

وتُمثل أهم النشاطات النسائية في الجمعيات التطوعية بالمجالات الآتية:

1. محو أمية النساء في المدينة والريف، والإسهام في التدريس تحت إشراف وزارة التربية والتعليم.
2. النشاطات الثقافية؛ مثل: المحاضرات والندوات والأمسيات الشعرية.
3. الدراسات والبحوث والمؤتمرات، وخاصة تلك التي تهم المرأة والأسرة، والعمل على إصدار مجلات دورية، تحتوي على الأبحاث القيمة في هذا المجال.
4. دور الحضانة ورياض الأطفال؛ حيث يرجع الفضل إلى الجمعيات النسائية في افتتاح أول روضة أطفال في البحرين عام 1965، ومازالت الجمعيات تمارس دورها في هذا المجال؛ بهدف مساعدة المرأة العاملة، وتهيئة الطفل لمرحلة الدراسة الابتدائية.
5. رعاية المعوقين، وتأهيلهم، ومساعدتهم على الاندماج في المجتمع.
6. تقديم المساعدات الخيرية للأسر المحتاجة، سواء المادية أو العينية، بصورة منتظمة أو بشكل مؤقت.

7. الاحتكاك بالقضايا القومية؛ كالقضية الفلسطينية، وتقديم المساعدات إلى منكوبي الكوارث الطبيعية، في كل من: آسيا وإفريقيا.

8. المشاركة في اللجان الوطنية التي تُنشأ لخدمة أهداف أو مشروعات إنمائية.

دولة الكويت

كانت البوادر الأولى للحركة النسائية الكويتية، في الأربعينيات من القرن الماضي؛ حيث بدأ تعليم البنات ينتشر؛ فظهر أواخر عام 1948، بعض الأقلام النسائية التي تدعو المرأة، إلى المشاركة بوعي، في الحياة العامة.

وفي بداية الستينيات من القرن العشرين، حاول بعض الفتيات العائدات من الدراسة في الخارج، تشكيل نادٍ نسائي، باسم "نادي المرأة الكويتية"، إلا أن السلطات الحكومية، رفضت السماح لهن بالعمل، مراعاة للتقاليد السائدة آنذاك، وهي التي كانت ترفض فكرة النادي للبنات؛ ولذا، أعادت المجموعة ذاتها، طلبها بإنشاء جمعية نسائية، تحت اسم "الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية"، وهي التي أشهرت رسمياً بتاريخ 10 شباط/ فبراير عام 1963، وقبلها - أي في 17 كانون الثاني/ يناير عام 1963 تحديداً - أُسِّست جمعية النهضة الأسرية.[57]

وقد تشابهت نشاطات الجمعيتين، وغلب عليها الطابع الرعائي التوعوي؛ كإنشاء دور حضانة للأطفال، والقيام بحملات نظافة وتوعية صحية، في المناطق النائية من الكويت، وفتح صفوف لمحو الأمية، والقيام بمحاضرات وندوات؛ لتوعية الأسرة والمجتمع، وتركز الجمعيتان عملهما الخيري خارج حدود الكويت، وهي تمثل بإنشاء قرى حنان لرعاية الأيتام في السودان، ودعم المجهود الحربي لتحرير فلسطين.

كما حرصت الجمعيتان، على الارتباط بالعمل النسائي العربي؛ حيث مثلت جمعية النهضة الأسرية: الكويت في الاتحاد النسائي العربي، كما أسهمت أيضاً، في إنشاء لجنة العمل النسائي في الخليج والجزيرة؛ بهدف الربط والتنسيق للعمل النسائي في هذه المنطقة، إلا أن عمل هذه اللجنة، رُكِّز على عقد المؤتمرات إلى أن تم وقفه نهائياً، بعد الأزمة العراقية – الكويتية.

وسعت جمعية النهضة الأسرية، لتعديل بعض الأوضاع والقوانين التي تمس حقوق المرأة؛ مثل: عدم منح الجنسية لأبناء الكويتية المتزوجة من غير الكويتي، وطالبت بمنح المرأة الكويتية الحق في التملك.

وفي عام 1974، حاولت الجمعيتان، إنشاء اتحاد نسائي؛ لتأطير العمل النسائي الكويتي، والدفع بحقوق المرأة خطوات إلى الأمام، ولكن عمر الاتحاد القصير، لم يمكنهما من تحقيق هذا الهدف؛ إذ تم حل الاتحاد، بقرار من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام 1977، إثر انسحاب الجمعية الثقافية منه.[58]

وفي عام 1975، أُسِّس نادي الفتاة، بدعم من جمعية النهضة الأسرية؛ لزيادة الاهتمام بحقوق المواطنة للمرأة.[59]

وقد شهدت فترة الثمانينيات، قيام ثلاث جمعيات؛ منها: جمعيتان إسلاميتان؛ هما: جمعية بيادر السلام، وجمعية الرعاية الإسلامية، وقد ركزتا عملهما، على: التوعية الإسلامية والعمل الخيري وتدريب الفتيات على بعض المهارات الفنية وإنشاء رياض الأطفال، والثالثة هي الجمعية الكويتية للعمل التطوعي؛ بهدف توعية المرأة بأهمية العمل التطوعي، وترسيخ الانتماء إلى الوطن والولاء له.

وفي عام 1994، تم إشهار الاتحاد الكويتي للجمعيات النسائية، وقد ضم في عضويته: الجمعيات الثلاث السابق ذكرها، إلى جانب نادي الفتاة، على حين امتنعت جمعية النهضة النسائية عن الانضمام إليه؛ حيث عدّته مناورة من السلطة؛ لتقييد حركتها.

لم يكن الاتحاد - بفعل توجهات الجمعيات الأعضاء فيه - فاعلاً على الساحة النسائية، وقُصِر عمله على التنسيق بين الجمعيات الثلاث، (انسحب نادي الفتاة لعدم انطباق شروط العضوية عليه)، وحل أي خلافات، قد تنشأ بينها، وتمثيل المرأة داخل دولة الكويت وخارجها.

ويتمتع الاتحاد بدعم الحكومة، إلا أن عدم انضمام الجمعية الثقافية إلى عضويته، يشكل نقطة ضعف، تجعل الاتحاد جمعية أخرى، لا تختلف في نشاطاتها وتوجهاتها عن الجمعيات الأعضاء فيه.[60]

وفي آذار/ مارس عام 2008، تم الإعلان عن تشكيل تجمع نسائي؛ للنهوض بأدوار المرأة في المجتمع الكويتي، تحت مسمى "تنامي"؛ بهدف إعداد المرأة؛ لتقبل الشراكة في صنع القرار، وتهيئة المجتمع لتقبل هذا الدور، والتكامل والآخر، والتعاون ومؤسسات المجتمع المدني والأفراد ذوي الخبرة والتأثير، وإيصال المرأة إلى مواقع صنع القرارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.[61]

وبالإضافة إلى ذلك، كان للمرأة الكويتية، نصيب وافر، في تأسيس عدد كبير، من جمعيات النفع العام البالغ عددها أكثر من 50 جمعية؛ ومن هذه الجمعيات على سبيل المثال لا الحصر: "الجمعية الكويتية للتعليم الخاص"، و"جمعية بيادر للسلام"، و"جمعية التمريض الكويتية"، و"جمعية المرشدات الكويتية"، و"جمعية الرعاية

الإسلامية"، و"نادي الفتاة الكويتية"، و"الجمعية الكويتية للمعوقين"، فضلاً عن إقامتها الكثيرَ من دور الحضانة والمشروعات التنموية؛ لحماية الأمومة والطفولة؛ إسهاماً منها في توفير الفرص المناسبة للأمهات العاملات؛ لتنشئة أطفالهن تنشئة سوية، وقد بلغ إجمالي دور الحضانة الخاصة بالأطفال، 31 دار حضانة.[62]

وللجمعيات النسائية في الكويت، دور ملموس في القضايا المحلية ذات الصلة بالمرأة؛ مثل: قضية "البدون"، وحقوق المطلقات، والمشاركة السياسية للمرأة عبر إقامة الندوات والمؤتمرات؛ لتشجع النساء على المشاركة في الانتخابات ترشيحاً وتصويتاً.

دولة الإمارات العربية المتحدة

في دولة الإمارات العربية المتحدة، جاءت أول محاولة لتأسيس جمعية نسائية قبل الاستقلال، وتحديداً في عام 1967، عندما أُسِّست جمعية النهضة النسائية، في رأس الخيمة - ولكن تأخر إشهارها إلى عام 1979 - برئاسة الشيخة مهرة القاسمي، وهي تعمل على محو الأمية، وخاصة بين الكبار، إضافة إلى تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية.

ومنذ الاستقلال عام 1971، عمد الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، رئيس الدولة الراحل، إلى تشجيع المرأة الإماراتية على المشاركة في كل مجالات العمل الوطني والنهضة الشاملة، وظهرت نتائج هذا التشجيع وذلك الدعم، في الثامن من شباط/ فبراير من عام 1973، بإنشاء جمعية نهضة المرأة الظبيانية في أبوظبي، برئاسة الشيخة فاطمة بنت مبارك؛ بهدف ما يأتي:[63]

1. النهوض بالمرأة روحياً وثقافياً واجتماعياً، والعمل على تنمية شخصيتها الاجتماعية ودورها الحضاري؛ لتكون قادرة على المشاركة في النهضة الوطنية الشاملة التي يعيشها الوطن؛ وفقاً لأحكام الدين الإسلامي الحنيف، وتقاليد حضارتنا العربية الإسلامية العريقة.

2. تشجيع إلزامية التعليم للإناث، ومحو الأمية بين الراشدات.

3. فتح فصول مسائية؛ لرفع المستوى التعليمي للمرأة.

4. الإعداد والتنفيذ للنشاطات الثقافية لرفع المستوى الثقافي للمرأة في شتى المجالات، من خلال الندوات والمحاضرات، بالتعاون وأجهزة الإعلام بالدولة.

5. الإرشاد والتوعية للمرأة بوسائل المحافظة على أسرتها والاهتمام بها؛ وفقاً لأحكام الدين الإسلامي.

6. تشجيع إنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال.

في عام 1973، أُسِّست أيضاً، جمعية الاتحاد النسائية في الشارقة، برئاسة الشيخة نورة القاسمي، وتعد من الجمعيات الرائدة في الدولة؛ فمن خلال ثماني لجان، تغطي الجمعية، كل أوجه نشاط المرأة في الشارقة، وتعمل على: الارتقاء بمستوى المرأة ثقافياً ودينياً واجتماعياً وصحياً ومهنياً، في كل مناطق الإمارة، من خلال المحاضرات التوعوية والدورات التدريبية، ومدّ جسور التواصل والتعاون، بين الجمعية وكل المؤسسات المعنية، وتأهيل المرأة وتدريبها؛ للقيام بدور فعال، في تنمية المجتمع، وتغيير نظرة المجتمع إلى دور المرأة؛ بوصفها عضواً فاعلاً في المجتمع.

وقد شهد العام نفسه، تأسيس الجمعية النسائية بأم القيوين، برئاسة الشيخة مريم المعلا، وتتميز الجمعية بنشاطاتها الثقافية والصحية والاجتماعية، وتعمل على الرقي بالمرأة اجتماعياً وفكرياً في وقت واحد، من خلال تثقيفها ومساعدتها؛ للوصول بها إلى أعلى المستويات، وهي أول جمعية نسائية، تصدر مجلة خاصة، هي مجلة العصر الجديد.

وفي عام 1974، أُسِّست جمعية النهضة النسائية في دبي؛ وهي تهدف إلى محو الأمية، ورفع وعي المرأة المتعلمة، وتترأسها الشيخة أمينة الطاير.

في العام نفسه أيضاً، أُسست جمعية أم المؤمنين النسائية بعجمان؛ بهدف تقديم الخدمات الاجتماعية والخيرية، ورفع مستويات الوعي الثقافية والعلمية والمهنية للفتاة، عبر دورات منتظمة؛ لتدريس الكمبيوتر واللغة الإنجليزية والصناعات اليدوية، وتترأسها – حالياً – الشيخة فاطمة بنت زايد.[64]

كما قامت جمعية الفجيرة الخيرية، (وهي التي أُسِّست عام 1987)، بإنشاء لجنة نسائية؛ لتعزيز الدور النسائي في العمل التطوعي والعمل الخيري، وتولي الجمعية عدداً من المشروعات أهمية خاصة؛ ومن أبرزها: دعم مشروع الأسر المنتجة؛ وهو الذي يهدف إلى تنمية الأسر، واعتمادها على نفسها، ونشر ثقافة العمل والإنتاج لدى جميع أفراد الأسرة والمجتمع، بنشر الفكرة، أو دعم المشاركات وتشجيعهن، ومساندة دور الجمعية، في الوصول إلى الأسر المتعففة، والإبلاغ – كذلك – عن الحالات الطارئة والعاجلة التي تحتاج إلى عون ومساعدة.

حظيت الجمعيات النسائية، في دولة الإمارات العربية المتحدة، بالدعم الكامل، من الحكومة؛ حتى أصبحت وكأنها مؤسسات حكومية، أكثر منها جمعيات أهلية، وتترأسها – في الغالب – زوجة الحاكم في الإمارة أو إحدى قريباته.[65]

وفي شهر آذار/ مارس عام 1975، تم إشهار الاتحاد النسائي المكون من جمعيات: المرأة الظبيانية، والنهضة النسائية بدبي، والجمعية النسائية بأم القيوين، والاتحاد النسائي بالشارقة، وأم المؤمنين النسائية بعجمان، ونهضة المرأة برأس الخيمة؛ بهدف التعاون والتنسيق بين هذه الجمعيات، وقد بدأ الاتحاد عمله عام 1976، بالعمل على مشاركة المرأة، في النشاطات الثقافية والتعليمية، ومحو أمية المرأة، وتأهيلها مهنياً؛ بما يجعلها عنصراً إيجابياً فعالاً، في برامج التنمية الشاملة.

كما اكتسب الاتحاد النسائي الإماراتي، عضوية الاتحاد النسائي العربي العام، عام 1976، وانتخبت الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة له؛ ليضيف إلى العمل النسائي المؤسسي، بعداً جديداً أكثر تأثيراً، وخاصة أنه تضمن - في نظامه الأساسي - مجموعة من الأهداف التي يسعى لتحقيقها؛ وهي: النهوض بالمرأة روحياً وثقافياً واجتماعياً؛ لتكون قادرة على المشاركة في نهضة وطنها، بما يتناسب وطبيعتها؛ مهتدية في ذلك، بأحكام الإسلام وقيمه، ومدّ النشاط في البلاد؛ ليشمل إمارات الدولة كافة، ودعم النهضة الوطنية الشاملة التي تعمّ البلاد، والإسهام في نجاحها، بتحمل المسؤوليات، وأداء المهمات التي تلائم المرأة؛ بوصفها أختاً وزوجة وعضواً فاعلاً ومؤثراً في المجتمع، وإقامة علاقات وطيدة، بالجمعيات والاتحادات النسائية، في بلدان الخليج والبلدان العربية؛ متابعة نشاط الهيئات النسائية بالدولة، والتعاون وإياها، في الأمور التي تنسجم وطبيعة الاتحاد وأهدافه وتقاليده الخاصة، ويسعى الاتحاد النسائي العام، لتحقيق هذه الأهداف، في إطار التزام كامل بآداب الشريعة الإسلامية، والقيم والتقاليد الأصيلة؛ لتقويم العمل والنشاطات والقرارات.[66]

بدأ الاتحاد عام 2003، استراتيجية تطوير المرأة الإماراتية؛ بهدف تفعيل دورها، وخاصة في المجالات الآتية:[67]

1. التعليم: من خلال تشجيع المرأة على الالتحاق بالتخصصات المهنية والفنية المختلفة، وتفعيل الدور المعرفي للمرأة.

2. الاقتصاد: عن طريق تطوير القدرات المهنية للمرأة الإماراتية، وتشجيعها على دراسة التخصصات العلمية؛ لمواجهة متطلبات سوق العمل، والمشاركة في دعم الاقتصاد الوطني للدولة، وإتاحة الفرص الاستثمارية للمرأة؛ لتمكينها من دعم النشاطات التنموية، وتفعيل دور سيدات الأعمال، وتعزيز الروابط الثنائية والجماعية بينهن، وبين مجتمعات سيدات الأعمال، خليجياً وعربياً وعالمياً.

3. المجال الاجتماعي: عبر رعاية النظام الأسري، وترسيخ كيانه ومقومات استقراره.

4. الإعلام: بالتوعية الفكرية والتوعية الثقافية للمرأة والمجتمع، وتوظيف وسائل الإعلام المختلفة؛ لتحقيق الأهداف الرامية إلى تحسين مكانة المرأة، وتفعيل دورها، والتنمية الإبداعية للمرأة في المجالات الأدبية والفنية والفكرية، وزيادة مشاركة المرأة في المجالات الإعلامية.

5. التشريعات: ويتم ذلك بتحقيق المكاسب التشريعية التي تعطي المرأة مكانتها المناسبة، وتسهم في إعادة التوازن الحقيقي للمجتمع، وتوعية المرأة بالقوانين والتشريعات المحلية والاتحادية، ودعم حقوقها المقررة في الشريعة الإسلامية، ودستور الدولة وتشريعاتها.

6. البيئة: من خلال تعزيز القيم والاتجاهات ودعم الممارسات الهادفة إلى رفع مستوى أداء المرأة في مجال صحة البيئة، وحمايتها والمحافظة عليها، وإدخال البعد البيئي في المناهج الدراسية، وسياسة التعليم وتنمية مهارات المرأة في إدارة النظام البيئي، ومراقبة تدهور عناصر البيئة.

7. الصحة: للمحافظة على صحة المرأة وحمايتها.

وقد قام الاتحاد النسائي، بجهود ملموسة في النهوض بالمرأة الإماراتية، ويمكن الإشارة في هذا السياق إلى ما يأتي:

1. في إطار مشروع تعزيز دور البرلمانيات العربيات، أقيم حفل تخريج مائتي خريجة إماراتية، ممن التحقن بمشروع تعزيز دور البرلمانيات العربيات، وهو الذي نظمه الاتحاد النسائي العام، بالتعاون وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة "اليونيفيم"، وأقيم في مقر الاتحاد النسائي العام، في 13 حزيران/ يونيو عام 2007.

وجاء مشروع البرلمانيات العربيات، ضمن إطار استراتيجية، وخطة عمل اليونيفيم للفترة ما بين عامي 2004 و2007؛ ليركز على الممارسات المثلى والدروس المستفادة الحالية والمستقبلية؛ بهدف تنمية إمكانات البرلمانيات العربيات؛ ليكنّ قادرات على إحداث التغيير، من خلال مشاركتهن في العمليات السياسية.

وقد عقد المؤتمر الإقليمي الثاني للنساء البرلمانيات والنساء، في مراكز صنع القرار بدول مجلس التعاون في نهاية تشرين الأول/ أكتوبر عام 2007؛ للوصول إلى أفضل التوصيات التي تدعم مسيرة تمكين المرأة في دول مجلس التعاون، وتقديم آليات واضحة؛ للبناء عليها في تفعيل ما خرج به المؤتمر من توصيات ونتائج.

وقد تم الاتفاق على "إعلان أبوظبي"، بشأن إنشاء جمعية النساء البرلمانيات، وكان المؤتمر فرصة كبيرة للمرأة؛ لكونه يمثل منتدى للنساء البرلمانيات، والنساء في مراكز صنع القرار بدول مجلس التعاون؛ للاجتماع ومناقشة المسائل المتعلقة

بمهارات العمل البرلماني والعمل السياسي؛ لتقوية معارف المرأة بالعملية السياسية، ومناقشة التحديات التي تواجه المرأة الخليجية في العملية السياسية، والوسائل اللازمة لمواجهتها وتبادل الخبرات.[68]

2. إزاء ما يخص التعاون الدولي، بين الاتحاد النسائي والمؤسسات الدولية والعربية، فإن هناك تنسيقاً وتعاوناً بينه وبين المجلس القومي للمرأة في مصر، ومنظمة المرأة العربية، وهناك زيارات متبادلة بينه وبين مؤسسات دولية؛ مثل: وفد جامعة جون هوبكنز، الذي زار الاتحاد؛ للاطلاع على تجربته.

ويعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، من الجهات الدولية البارزة التي ينسق الاتحاد النسائي وإياها؛ ومن أوجه التعاون المهمة: عقد سلسلة الدورات التدريبية، ضمن مشروع المبادرات الوطنية؛ لإدماج النوع الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ودورات حول: "النوع الاجتماعي والتشبيك"، و"النوع الاجتماعي والسياسة"؛ ففي 8 آذار/ مارس عام 2006، وبالتعاون وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أطلق الاتحاد النسائي، مشروع المبادرات الوطنية؛ لإدماج النوع الاجتماعي، وبالتعاون ومنظمة المرأة العربية، أطلق الاتحاد النسائي، تقرير **واقع مشروعات النهوض بالمرأة العربية ومستقبلها**، من خلال مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية في أبوظبي، في كانون الثاني/ يناير عام 2008.[69]

3. تنوع النشاطات التي قام بها الاتحاد النسائي ومنظمات المرأة في مجال نشاطات التوعية والتثقيف في المجال الصحي، ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، وثقافة السلامة المرورية، وتنمية مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

المملكة العربية السعودية

تعد المرأة السعودية، رائدة في مجال العمل التطوعي الاجتماعي، وخصوصاً أنها تجاوزت مرحلة التجربة، إلى مرحلة العطاء المستمر، في جميع المجالات الخيرية، سواء أكانت مساعدات اجتماعية أم كانت إصلاحاً اجتماعياً أم كانت خدمات طبية، ولعبت دوراً رئيساً في دعم الأعمال التطوعية، وشاركت – وماتزال تشارك – بشكل إيجابي، في تأسيس العمل الاجتماعي التطوعي الخيري.[70]

وبرغم بعض القيود، فإن مشاركة المرأة السعودية، في مؤسسات المجتمع المدني، حققت تقدماً وزيادة كبيرة؛ بفضل تشجيع الدولة، واهتمامها بتعليم الإناث في المناطق كافة، منذ الستينيات، الأمر الذي أدى إلى وعي المرأة دورَها في تنمية مجتمعها، والتفاعل وقضاياه المختلفة؛ فتزايدت أعداد الجمعيات الأهلية النسائية التي تهتم بقضايا المرأة والأسرة؛ ففي عام 1962، لم يكن هناك إلا جمعية النهضة النسائية بالرياض، تلتها الجمعيات الأخرى؛ حتى وصلت إلى ما يقرب من 23 جمعية عام 2006، يترأس معظمها سيدات من الأسرة المالكة؛ وهذا يعطيها دفعة قوية، وتعمل تلك الجمعيات على تنمية قدرات المرأة، من خلال التعليم والتدريب والتثقيف.[71]

لقد كان الهدف الرئيس لتلك الجمعيات النسائية التي أُسِّست في الستينيات والسبعينيات وبدايات الثمانينيات من القرن الماضي، هو: التثقيف والتعليم للمرأة؛ وفق الأحكام الإسلامية، والعناية بالأمومة والطفولة، وإنشاء مراكز إيواء للعجزة والمعاقين، وتوفير رعاية صحية منزلية، والتدريب على صناعات يدوية وتقنية، والصناعات التراثية النسائية، وغير ذلك من الأهداف التي تخدم المرأة والأسرة، وتؤثر في عمليتي التنمية والتغير الاجتماعي.

هذه الأهداف بتطبيقها العملي، تحولت إلى نوعين متوازيين:[72]

أ. العناية بالمرأة المحتاجة مادياً، والإسهام في رفع مستواها الاقتصادي، عن طريق تقديم مساعدات مادية، تتواكب وإعدادها للعمل.

ب. توعية المرأة من خلال الدورات التدريبية والتوعوية؛ وهذا جعلها تدرك كينونتها وذاتها، وتعرف حقوقها؛ ومن ثم تتحول إلى فاعلة في المجتمع.

ومن البرامج المميزة لتلك الجمعيات، برنامج "هيا نقرأ" لجمعية فتاة الخليج في الخبر، (وهي التي سجلت عام 1968)، وهو برنامج تعليمي لرياض الأطفال، يتكامل وبرنامج دبلوم لخريجات الثانوية العامة، لمدة ثلاثة أعوام بعد الثانوية، يتخرجن حاملات دبلوم رياض أطفال، وقد عمل الكثير من الجمعيات الخيرية النسائية على تنفيذ هذا البرنامج.

هناك أيضاً برامج الرعاية الصحية المنزلية، وهي التي يقدمها بعض الجمعيات الخيرية النسائية في المملكة، بعد تدريب مكثف، وبالتعاون والجامعات لخريجات الثانوية العامة، وتكون الملتحقة بعد عام من التدريب، قادرة على الفهم، والتعامل والنساء الكبيرات السن والعاجزات ورعايتهن في المنزل.

ومع التطور الذي حدث بالتعليم، وتوافر الكثير من المعاهد التي التحقت بها كل الطبقات، عملت الجمعيات النسائية على تغيير وسائل وآليات للتنمية، وقامت بمراجعة الكثير من برامجها، وغيرت في بعضها، وطورت بعضها الآخر؛ فعملت على العناية بالتدريب المتقدم، واستخدام التقنيات الحديثة.

من هنا، نجد أن الجمعيات عملت على تنمية إحساس المرأة بحقوقها وواجباتها؛ فجمعية "فتاة الأحساء" على سبيل المثال، كانت مبادرة منذ عام 1992؛

فنفذت برنامجي "الرعاية الأسرية"، و"تأهيل الأسر"، وهما برنامجان يقدمان الدعم المعنوي والمادي للمطلقات، والتبصير بحقوقهن، إضافة إلى المساعدة على حل الأزمات الأسرية قبل أن تكبر، ومساعدة السيدة لدى المحاكم، ومساعدتها على استخراج أوراقها، والحصول على نفقتها ونفقة صغارها، والإسهام في دعمها؛ لحضانة الأطفال، من خلال مستشارين قانونيين، وداعمين حقوقيين متطوعين، وهناك برامج مشابهة في بعض الجمعيات الخيرية النسائية الأخرى؛ ومنها: "جمعية النهضة النسائية" في الرياض، و"الجمعية الفيصلية" في جدة.

وتدعم الحكومة السعودية، عمل الجمعيات الخيرية؛ إذ إن نحو 80٪ من مصروفات الجمعيات الخيرية تدفعها وزارة الشؤون الاجتماعية، كما تعد الدولة التبرع للجمعيات، ضمن الزكاة، بالنسبة إلى المؤسسات والشركات التجارية.[73]

سلطنة عُمان

في سلطنة عُمان، وبعد أن تولى السلطان قابوس بن سعيد الحكم عام 1970، تسارعت خطوات التطور والتحديث للنظام السياسي والنظام التعليمي، بالاعتماد على المواطنين العُمانيين المتعلمين الذين عادوا إلى بلادهم من المهجر، ووُلوا المناصب القيادية فيها؛ وكان من بينهم: عدد من النساء، ممن تلقين تعليماً عالياً في القاهرة وبيروت والكويت والبحرين.

وبإنشاء الدولة الحديثة في السلطنة، ظهرت الحاجة إلى إيجاد مؤسسة قادرة على التواصل والنساء، في المناطق النائية والأقاليم؛ ولذا، أنشئت 25 جمعية نسائية، تحت مسمى "جمعية المرأة العُمانية"، غطت أغلب أقاليم السلطنة، وقد أنشئت أولاها في 23 أيلول/ سبتمبر عام 1970، في العاصمة مسقط، (وقد أشهرت رسمياً

عام 1972)، وكانت الأخيرة في ولاية خصب عام 1994، (وقد أشهرت رسمياً عام 1999).[74]

كان لجمعية المرأة العُمانية، دور بارز في تنمية النساء بالسلطنة؛ حيث ساعدت الكثيرات، على الاستعداد لتولي الوظائف، أو تأسيس أعمالهن الخاصة، وكانت أول جمعية نسائية تنشأ في السلطنة؛ بهدف تزويد النساء بالتعليم والتدريب؛ لزيادة معرفتهن؛ لكي يؤهلن لتولي الوظائف الجيدة، كما تقوم جمعية المرأة العُمانية بالترويج، وترقية العادات والتقاليد العُمانية؛ للمحافظة على تراث عُمان وثقافتها، وتعمل الجمعية على تشجيع عضواتها؛ للمشاركة النشيطة في التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية.[75]

وقد بلغ عدد هذه الجمعيات النسائية حتى عام 2006، حوالي 43 جمعية، تنتشر في مختلف الولايات والمحافظات في السلطنة، إلى جانب وجود 7 مراكز للتنمية الريفية، و10 مراكز للتأهيل النسوي، بالإضافة إلى وجود ما يقارب 3000 متطوعة، مع برامج منظمة (اليونيسيف)، في المجالات الإرشادية.

وتمتلك المرأة العُمانية، نهضة وتجربة رائدتين في الطريقة والأسلوب، بل في المفهوم للمجتمع المدني، وقد احتلت الصدارة على المستوى الخليجي في إدارته؛ إذ تعد جمعيات المرأة العُمانية من المؤسسات الاجتماعية التي استقطبت أعداداً كبيرة من النساء، وهن يسهمن إسهاماً كبيراً في تفعيل دور العمل النسائي التطوعي، من خلال المشاركة، والاستفادة من الفعاليات التي تنظم - بهدف تنمية المجتمع المحلي - في مقر وجود تلك الجمعيات، وتشجيع النساء على القيام بالكثير من النشاطات وحدهن، وعززت لديهن الثقة بالنفس، والكفاءة التي تمكنهن من مواجهة المصاعب

الحياتية المختلفة، وهناك عوامل عدة، وراء نجاح المرأة العُمانية، في إدارة العمل التطوعي؛ ومنها:[76]

1. إيمان القيادة السياسية بأهمية العمل التطوعي، ولاسيما النسائي؛ فعملت على إصدار القوانين التي تنظم العمل الأهلي؛ ومنها: قانون عام 1972، ثم قانون رقم (14) لسنة 2000، وهو الذي حمل في مضمونه، كل العوامل التي تؤدي إلى الارتقاء بالعمل الأهلي وتطويره؛ ليتماشى ومتطلبات العصر، فضلاً عن تخصيصه مؤسسات حكومية بعينها، تقوم بمتابعة عمل الجمعيات؛ مثل: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني، إضافة إلى المديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، إلى جانب الفروع التنظيمية التابعة للوزارة؛ كالمديريات العامة، ودوائر شؤون المرأة والطفل التابعة لهذه المديريات؛ بوصفها جزءاً من البناء التنظيمي لهذه المديريات.

وتتابع الحكومة العُمانية المؤتمرات والمحافل الدولية الخاصة بالمرأة، وتنظر إليها بأهمية بالغة، وتسعى – من خلال ما تصدره من تشريعات – لتأكيد مقررات تلك المحافل، بشأن تمكين المرأة من أداء دورها في المجتمع.

2. المجتمع العُماني نفسه الذي تسوده ثقافة التعاون والتكاتف؛ حيث يمارس أشكال العمل التطوعي منذ القدم، من خلال القبيلة والعلاقات الأسرية البسيطة؛ مثل: مساعدة الفقراء بتقديم الخدمات إليهم، وتعليم أبنائهم القراءة والكتابة، وتوفير الخدمات الأساسية في القرية الواحدة؛ إلى أن تطور الأمر بعد ذلك، في شكل تجمعات تطوعية منظمة؛ هدفها الأساسي خدمة المجتمع؛ وهذا الأمر ساعد على تقبل فكرة دخول المرأة المجال الاجتماعي، بل مساندتها

والوقوف بجوارها، في أداء هذا الدور للنهوض بالمجتمع في كل القطاعات؛ وقد انعكس هذا بالإيجاب على مسيرة المرأة العُمانية نحو العمل الاجتماعي.

3. المرأة العُمانية نفسها، وهي التي وجدت في العمل التطوعي ملاذها في المشاركة للنهوض بالمجتمع العُماني، وأن يكون لها موطئ قدم في مسيرة النهضة الحديثة التي أطلقها السلطان قابوس عام 1970، وسعت لطرق أبواب التعليم الذي مكنها من تكوين الجمعيات النسائية.

دولة قطر

تشارك المرأة القطرية بشكل فعال، في عدد من الجمعيات الأهلية التي تعمل في مجال خدمة الأسرة بصفة عامة، وتقوم هذه الجمعيات، بدور مهم في النهوض بالمرأة في المجتمع، من خلال الدورات التدريبية والمحاضرات وغيرها، كما تسجل حضوراً جيداً، في مجال العمل التطوعي، ويُركِّز العمل النسوي في:[77]

1. المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، وهو الذي أنشئ عام 1998؛ بهدف التنسيق بين الوزارات والمؤسسات المختلفة المعنية بقضايا التنمية الاجتماعية.

2. لجنة شؤون المرأة، وهي التي أنشئت عام 2000؛ بهدف الاهتمام بحقوق المرأة وواجباتها، وتفعيل دورها التنموي، وضمان حقها في المشاركة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية.

تلعب الفروع النسائية – إضافة إلى ذلك – في المؤسسات الخيرية دوراً محورياً، في تقديم كل أنواع المساعدات والإعانات داخل المجتمع وخارجه، بالإضافة إلى النشاطات المتعددة؛ مثل: إعداد البحوث الميدانية، عن الأسر وإقامة الأسواق الخيرية

وتنظيم حملات التبرعات للمناطق المنكوبة، وكانت جمعية الهلال الأحمر القطري أول من أسس الفرع النسائي عام 1982؛ ومن ثم اتبعت الجمعيات الأخرى هذا الخط، وأنشأت فروعاً للمرأة، وتعمل المرأة القطرية في هذه الجمعيات؛ بوصفها موظفة.[78]

ويعد إنشاء دار الإنماء الاجتماعي عام 1998، إنجازاً مهماً للمرأة القطرية؛ فهي أول جمعية أهلية، تؤسسها سيدات قطريات، بدعم من حرم الأمير الشيخة موزة، وتسهم في النهوض بالمرأة والارتقاء بمستواها، من خلال برامجها: المختلفة الإنتاجية والتدريبية والتوعوية.[79]

وقد سعت الدار لتبني استراتيجيات متعددة، تسهم في تمكين المرأة اقتصادياً، وتؤدي إلى تحسين مهاراتها ومشاركتها في الإنتاج والعمل، بطرائق متعددة، ويتم تطويرها؛ استناداً إلى نتائج تقويم كل تجربة، وقد عملت الدار في المرحلة الأولى، على تحقيق ذلك، من خلال توفير تدريب في مجالات: الحرف والمهن، والأعمال الفنية، والفندقة والضيافة، والسكرتارية التنفيذية، وإدارة المكاتب.

وفي إطار سياسة الدار، في تفعيل مشاركة الأفراد في سوق العمل والإنتاج، قامت بإنشاء الكثير من الوحدات الإنتاجية؛ لاستيعاب مخرجات التدريب وديمومته؛ ومن المشروعات المقامة في هذا المجال، ما يأتي:[80]

1. مصنع الشيخة هيا بنت ناصر للخياطة المصنعية: أنشئ المصنع عام 2001؛ بهدف توفير فرص العمل لخريجات وحدة الخياطة والتصميم، وتعمل في المصنع الآن 45 امرأة، من النساء العائلات لأسر، في وحدة متخصصة بصنع الثياب، ويعمل المصنع بالتنسيق والمؤسسات الحكومية المختلفة؛ لتوفير متطلباتها من الأزياء الرسمية.

2. الشركة القطرية الكورية للحياكة: يدار المشروع الذي تعمل فيه 150 امرأة، بخبرات قطرية وكورية متخصصة، وتعمل في وحداته الإنتاجية إلى جانب الخبرة الفنية الكورية 20 من النساء القطريات؛ بوصفهن متدربات بالمشاركة، بالإضافة إلى أربع نساء في المجال الإداري.

3. السندالة للإكسسوارات والهدايا التذكارية: يعنى هذا المشروع الذي أسسته دار الإنماء عام 2004، بتدريب النساء الشابات، على التصنيع والتشكيل للمعادن؛ للاستفادة منها في صوغ أنواع من الحرف التقليدية، والزخارف والساعات، والهدايا والإكسسوارات، إلى جانب الأدوات الميكانيكية، ويعمل المشروع على توفير الاحتياجات المحلية، من الهدايا التذكارية، والإكسسوارات، والدروع، والمنتجات الدعائية للشركات والمؤسسات.

4. طاقم الضيافة للمناسبات: أنشئ هذا المشروع؛ بهدف تشغيل مخرجات التدريب في الضيافة، وبعد مرور خمس سنوات، تم تمليك المشروع لسيدة قطرية من الأسر المحدودة الدخل، ويتكون فريق طاقم الضيافة، من 30 من الفتيات والنساء المعيلات لأسر، تم تدريبهن بوحدة الضيافة.

كما تقوم الدار بالترويج للمبادرات الذاتية، ومشروعات التشغيل الذاتي للمرأة؛ ومن بينها:[81]

1. مشروع الأسرة العصرية: أُسِّس هذا المشروع عام 2000؛ بهدف استثمار الإمكانات والقدرات والمهارات التي تتوافر لدى الأسر القطرية والوافدة، والتي لم تتوافر لها الفرص المناسبة؛ لاستغلال قدراتها واستثمارها تجارياً، ويبلغ عدد الأسر المنتسبة إلى هذا المشروع 170 أسرة؛ منها 111 أسرة قطرية، و59

أسرة غير قطرية، كما يبلغ عدد النساء اللاتي يشملهن المشروع 500؛ منهن: 200 من المواطنات، و300 من المقيمات.

2. مشروع دعم المبادرات الذاتية للمرأة القطرية، وصندوق إقراض المشروعات الصغيرة: يهدف هذا المشروع المقام بالتعاون ومنظمة العمل الدولية، إلى التشجيع والدعم لفرص التشغيل الذاتي، للنساء القطريات في سن العمل، وخاصة الخريجات ممن لم تستوعبهن سوق العمل، ويسعى المشروع للاستفادة من خدمات مركز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويقدم صندوق الإقراض القروض الميسرة والمنح المالية، من دون فوائد للمستثمرين، مع تسهيلات مريحة للسداد؛ لمساعدتهم على بدء مشروعاتهم وتشغيلها.

وبرغم التعدد الواضح للجمعيات النسائية، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فإن عملها منصب بدرجة أساسية، على رعاية الطفولة والأمومة والعمل الخيري، بعيداً عن القضايا الأخرى الحيوية، سواء للمرأة أو للمجتمع بوجه عام، إضافة إلى أن ثمة تحدياتٍ كثيرة، تقف أمام العمل الأهلي النسائي؛ أبرزها: سيطرة المؤسسات النسائية الرسمية للدولة، ممثلة بالمجالس العليا للمرأة؛ بوصفها أجهزة مؤسسية، تمتلك الإمكانيات المادية والإعلامية الهائلة، مع قدرتها على استقطاب الموظفين المتفرغين، وامتلاكها صلاحيات واسعة؛ للتفاوض ومختلف الوزارات والجهات الحكومية أو الخاصة المتعلقة بالمرأة، إضافة إلى ضعف التنسيق بين هذه المجالس وبين الجمعيات النسائية، بل ضعف التنسيق والتعاون ما بين الجمعيات النسائية نفسها،[82] ووجود مشكلات في بعض الأحيان، بين تلك المجالس الرسمية وبين الجمعيات النسائية؛ وهذا يحد كثيراً، من فعالية الجمعيات ويؤخر إشهار بعضها رسمياً.

ومن هنا، تأتي الحاجة إلى تفعيل جمعيات المجتمع المدني النسائي الخليجي؛ ومن الخطوات المساعدة في هذا السياق، ما يأتي:

1. وضع برامج تدريبية وتثقيفية وإعلامية، وتنفيذها؛ شرط أن تهدف إلى مواجهة الجوانب السلبية في الموروث الثقافي، وهي التي تقلل مكانة النساء في المجتمع، وتقيد حقوقهن باسم الخصوصية الثقافية، كما تهدف إلى رفع الوعي لدى النساء بدورهن، واستقلاليتهن في اتخاذ القرار، وأهمية مشاركتهن في الحياة السياسية، وبأن مشاركتهن في العمل السياسي، وفي المراكز القيادية، هي مشاركة في تحقيق التنمية الإنسانية المستدامة في البلاد، مع إتاحة المجال للنساء، لتولي مناصب قيادية، داخل مؤسسات المجتمع المدني؛ بوصف ذلك خطوةً نحو المشاركة السياسية، والمشاركة العامة.

2. توحيد الجهود التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني المهتمة بقضايا النساء، سواء كانت أهلية أو تطوعية؛ وهذا يتطلب التحرك ضمن الأجندة الاجتماعية النسائية السائدة، والتنسيق الفاعل والمؤسسات الأهلية غير النسائية؛ كالحقوقية والسياسية.[83]

3. التنسيق بين الجمعيات النسائية، في دول الخليج، من خلال اللقاءات الدورية بين القيادات النسائية الخليجية، وعقد الندوات والملتقيات؛ لتبادل الرؤى والخبرات، ومن خلال تفعيل لجنة تنسيق العمل النسائي أيضاً، في الخليج والجزيرة العربية، وهي التي قامت الاتحادات والجمعيات النسائية الوطنية لدول منطقة الخليج والجزيرة العربية بتأسيسها، وتضم في عضويتها دول مجلس التعاون، إضافة إلى اليمن، وتعمل على متابعة شؤون المرأة في جميع المجالات،

والتعاون والمنظمات العربية والإقليمية والدولية، وتبادل الخبرات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية؛ وهو ما يؤدي - في النهاية - إلى تكوين رؤية واضحة وبصيرة ثابتة، حول قضايا المرأة المختلفة.

4. التنسيق والتعاون بين مؤسسات المرأة والأسرة العليا لدول مجلس التعاون؛ بهدف إعداد استراتيجيات عمل مشتركة، بين دول المجلس؛ للنهوض والارتقاء بالمرأة الخليجية.[84]

المرأة الخليجية والمشاركة في الانتخابات

منذ تسعينيات القرن الماضي، شهدت كل دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجموعة من التطورات السياسية المهمة التي تصب في اتجاه تدعيم قضايا المشاركة السياسية، وقد كانت البداية، مع تأسيس مجالس للشورى في الدول التي لا يوجد بها مجالس منتخبة؛ على نحو ما حدث في المملكة العربية السعودية والبحرين عام 1992، ثم إصدار نظم أساسية في الدول التي لم يكن بها دستور، على غرار ما حدث في كل من: السعودية عام 1992، وعُمان عام 1996.

لقد خطت النظم السياسية الخليجية، خطوة واسعة، باستكمال عملية صدور الدساتير الدائمة، كما حدث في البحرين عام 2002، وفي نيسان/ إبريل عام 2003، في قطر، واتجهت للاعتماد على الاقتراع العام؛ بوصفه آليةً لتشكيل مجالس الشورى، في بعض الدول التي كانت تشكل فيها تلك المجالس بالتعيين، كما حدث في البحرين عام 2002، وأخيراً جاء سماح دول مجلس التعاون، بإجراء انتخابات برلمانية، وإفساح المجال؛ للمشاركة السياسية للمرأة، ومنحها حق الترشح والانتخاب للانتخابات البلدية والنيابية.[85]

وتتفاوت نسبة المشاركة السياسية للمرأة الخليجية وتمثيلها في البرلمان، بحسب النظم والقوانين والأوضاع الاجتماعية للمرأة.

مملكة البحرين

مرت المشاركة السياسية للمرأة البحرينية، بالمراحل الآتية:[86]

المرحلة الأولى:

بدأت المرحلة الأولى في العشرينيات من القرن الماضي، واستمرت حتى بدايات السبعينيات من القرن نفسه، وتميزت بتشكل الوعي السياسي والوعي القومي، وظهور التنظيمات العمالية، وقيام أول حركة سياسية منظمة عام 1953.

وبرغم أن هذه المرحلة، لم تشهد أي حضور نسائي في الحياة السياسية والحياة الاجتماعية، فقد حُقق فيها الكثير من الإنجازات للعمل النسائي؛ أهمها:

1. قيام أول جمعية نسائية، وهي جمعية نهضة فتاة البحرين عام 1955.
2. مشاركة المرأة في التظاهرات التي عمت البحرين؛ بوصفها ردَّ فعل على العدوان الثلاثي عام 1956.
3. المشاركة في انتفاضة عمال شركة نفط البحرين (بابكو)، في منتصف الستينيات، وقد خرجت – حينذاك – طالبات المدارس جنباً إلى جنب، مع الطلبة الذكور المتظاهرين في الشوارع؛ تضامناً ومطالب العمال، وطالبن ببعض الحقوق السياسية.
4. إرسال أول بعثة نسائية إلى بيروت للدراسات العليا، وقد كانت مكونة من ثلاث فتيات.

المرحلة الثانية

شهدت المرحلة الثانية، تأسيس أول مجلس وطني، وامتدت من عام 1972 حتى عام 1975، ولم تكن هناك أي مشاركة من النساء في هذا المجلس، برغم أن عضوات من ثلاث جمعيات نسائية، حاولن من دون جدوى، جعل المرأة تشترك في العملية الانتخابية؛ حيث بعثن رسالتين: الأولى إلى الأمير، والأخرى إلى رئيس المجلس الوطني، يلتمسن فيهما السماح للمرأة بالمشاركة السياسية.

المرحلة الثالثة

شهدت المرحلة الثالثة، مشاركة المرأة عام 1994، في التوقيع على العريضة الشعبية التي وقعها ما يقرب من 23000 شخص، وقد بلغت نسبة النساء 20٪ من مجموع الموقعين الذين طالبوا الأمير، بإجراء إصلاحات سياسية، ومحاربة الفساد، والكثير من المطالب الأخرى؛ منها: فقرة تدور حول إنصاف المرأة، وضرورة مشاركتها السياسية، وإدماجها في التنمية، بصورة مساوية للرجل.

كما قام أكثر من 300 امرأة من المهنيات والقيادات النسائية، بتوقيع عريضة أخرى، طالبن فيها بالمساواة بين الجنسين، وجعل المرأة تشارك في الحياة البرلمانية، وغير ذلك من المطالب العامة.

المرحلة الرابعة

شهدت المرحلة الرابعة، الإصلاحات السياسية والدستورية، منذ تولي الملك حمد بن عيسى آل خليفة الحكم عام 1999، وهي تمتد إلى وقتنا الراهن.

مُيزت هذه المرحلة، بالكثير من الإصلاحات السياسية والقانونية التي أعادت الثقة بين القيادة والمواطنين، وشهدت طفرة نوعية كبيرة، في المشاركة السياسية للمرأة البحرينية؛ من أهم ملامحها:[87]

1. تصويت المرأة في الاستفتاء العام، على ميثاق العمل الوطني، في 14و15 شباط/ فبراير عام 2001، وهو الذي يعد بمنزلة المكمل للدستور البحريني، وقد وضعت مسودته، القيادة البحرينية، وناقشته لجنة مكونة من 46 شخصية من رموز المجتمع، (كان من أفرادها ست سيدات)؛ ومن ثم أجري استفتاء عام عليه، وقد منح حق التصويت فيه للرجل والمرأة معاً، ونال موافقة 98.4٪ ممن يحق لهم التصويت، والملاحظ هنا، أن المرأة قد حصلت على حق التصويت، سواء في الاستفتاء على الميثاق الوطني، أو على حقها في الانتخاب والترشح في الانتخابات البرلمانية، من دون خلاف بين أوساط المجتمع؛ حيث أجمعت الحكومة – إضافة إلى القوى السياسية كافة في البلاد – على منح المرأة هذا الحق؛ وربما يعود ذلك إلى الانفتاح الفكري والانفتاح الثقافي لدى الشعب البحريني، والإسهام العالي للمرأة البحرينية، في الحياة الاجتماعية والحياة الاقتصادية للبلاد.

2. المشاركة في الانتخابات البلدية والنيابية عام 2002، فقد ترشحت 31 امرأة، بين 306 مرشحين في الانتخابات البلدية، في أيار/ مايو عام 2002؛ ولكن لم تفز أي امرأة، (برغم وصول امرأتين إلى الدور الثاني)، تبعت ذلك الانتخابات البرلمانية في 24 تشرين الأول/ أكتوبر من العام نفسه، وحظيت بأهمية كبيرة؛ بالنظر إلى أنها كانت الأولى التي تشهدها البحرين، منذ حوالي 30 عاماً، كما أنها كانت أول انتخابات برلمانية تشارك فيها المرأة البحرينية ترشيحاً وانتخاباً؛ حيث ترشحت

8 نساء في تلك الانتخابات من بين 174 مرشحاً؛ ولم تفز أي امرأة بمقعد في دورتي الانتخاب، وشهدت تلك الانتخابات مقاطعة أربع جمعيات؛ منها: جمعية الوفاق، التي تعد إحدى الجمعيات القوية في البحرين، إضافة إلى جمعيات: العمل الوطني الديمقراطي، والتجمع القومي الديمقراطي، والعمل الإسلامي.[88]

3. المشاركة في انتخابات "المجلس البلدي والنيابي" عام 2006، وقد شهدت مشاركة الجمعيات السياسية المقاطعة للدورة الأولى، كما شهدت خريطة الترشيح للانتخابات البلدية، تغيرات كبيرة؛ حيث انخفض عدد المرشحين بشكل يلفت النظر؛ فعكس هذا ارتفاع حدة التجاذب السياسية؛ فقد ترشحت 6 سيدات فقط، من بين 171 مرشحاً؛ وبلغ عدد المرشحين في الانتخابات النيابية 207 مرشحين، بينهم 16 سيدة؛ لم تفز منهن إلا السيدة لطيفة القعود بالتزكية؛ لتكون أول خليجية، تدخل المجلس النيابي لبلادها.[89]

4. وجود 10 نساء عضوات في مجلس الشورى، أصدر ملك البحرين مرسوماً بتعيينهن في كانون الأول/ ديسمبر عام 2006.

5. شاركت المرأة البحرينية، في الانتخابات النيابية والبلدية التي أجريت في تشرين الأول/ أكتوبر عام 2010، وأسفرت عن احتفاظ لطيفة القعود - بالتزكية أيضاً - بمقعدها في مجلس النواب، إضافة إلى فوز فاطمة سلمان، بعضوية المجلس البلدي في محافظة المحرق؛ لتكون أول سيدة بحرينية منتخبة، بصناديق الاقتراع، وفي 25 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 2010، قام عاهل البحرين، بتعيين أربع سيدات بمجلس الشورى، وهو المؤلف من أربعين عضواً.

دولة الكويت

عانت المرأة الكويتية كثيراً؛ للحصول على حقوقها السياسية من تصويت وترشح؛ حيث قصرت المادة الأولى من قانون الانتخاب رقم (35) لسنة 1962، حق الانتخاب والترشح على الذكور دون الإناث، وعلى الرغم من مساندة الحكومة للمرأة التي مُثلت بإعلان الأمير، يوم 16 أيار/ مايو عام 1999، رغبته في تمكين المرأة من ممارسة حقها السياسي في التصويت والترشح، وإلحاق هذه الرغبة بمرسوم قانون يحمل المطلب نفسه، من تعديل المادة الأولى لقانون الانتخاب، فقد تمت عرقلة هذا المرسوم من مجلس الأمة؛ على أساس أن صدوره جاء في أثناء فترة الحل الدستوري للمجلس، مع عدم توافر شرط الضرورة؛ وفقاً للمادة (17) من الدستور الكويتي.[90]

في 29 تشرين الثاني/ نوفمبر عام 1999، تقدم خمسة نواب بمشروع قانون، طالبوا خلاله بتعديل المادة ذاتها، ولكنه قوبل بالرفض؛ الأمر الذي أثار حفيظة النساء والجمعيات النسائية، وقدمن بذلك طعناً إلى المحكمة الدستورية العليا، ضد وزير الداخلية ورئيس مجلس الأمة، بعدم دستورية قرار الرفض، إلا أن المحكمة رفضت الطعن المقدم؛ لأسباب شكلية في طريقة رفع الدعوى.

وفي 16 أيار/ مايو عام 2004، أقر مجلس الوزراء الكويتي، مشروع قانون، يتيح للمرأة التصويت والترشح في الانتخابات البرلمانية، ورفعه إلى الأمير؛ لإحالته إلى مجلس الأمة؛ سعياً من الحكومة لتأكيد دور المرأة في المجتمع، ورغبتها في توسيع المشاركة السياسية، ولكن البرلمان، ظل خلالها منقسماً حول مسألة حق المرأة في التصويت والانتخاب، ولم يتخذ قراراً؛ وهذا دفع أغلب المراقبين إلى القول باستحالة خروج مشروع قانون، يمنح المرأة حق التمثيل في المجلس النيابي، ترشيحاً وانتخاباً وتعييناً.[91]

وقد استند المطالبون بحقوق المرأة السياسية، إلى الواقع الموجود في معظم الدول الإسلامية، وهو الذي تتمتع فيه المرأة بحقوقها السياسية كافة، كما استندوا إلى فتاوى علماء الإسلام، وهي التي يعمل بها عدد من الحركات الإسلامية في الكثير من البلاد العربية والإسلامية؛ مثل: الإخوان المسلمين في مصر والأردن واليمن وغيرها... ولقد ذهب الأمر ببعضهم؛ كالدكتورة هبة رؤوف عزت، إلى كون «العمل السياسي للمرأة واجباً شرعياً، يدخل إما في فروض العين أو فروض الكفاية، فلا تنفك عنه المرأة بحال؛ فشأنها في ذلك شأن الرجل؛ لاشتراكهما في التوحيد والعبودية والاستخلاف وخضوعهما للسنن»، وذهب الشيخ محمد مهدي شمس الدين، إلى ما هو أبعد من ذلك؛ حيث يرى أن «المرأة أهل لتولي السلطة العليا ورئاسة الدولة؛ على أساس نظام الشورى ودولة المؤسسات».[92]

وكان أحدث ما في هذا المجال آنذاك، فتوى للدكتور يوسف القرضاوي على هامش مؤتمر تحرير المرأة، وهو الذي عقد بالقاهرة في 22 شباط/ فبراير عام 2003، قال فيها: «إن عدم السماح للمرأة الكويتية بالمشاركة في الحياة السياسية، غير مسوغ شرعاً، وهو نوع من كتمان الشهادة»، وانتقد القرضاوي أولئك الذين ينظرون إلى المرأة؛ بوصفها وسيلة للفتنة، وأفتى بجواز دخولها المجلس النيابي، ولم يقر بوصولها إلى منصب الرئاسة.

وقد أوجب هذا التيار على المرأة، التزام ضوابط شرعية عدة؛ لإتاحة مشاركتها في الشأن العام، أو دخولها الانتخابات؛ أهمها:[93]

1. التزام اللباس الشرعي للمرأة، واتباع الآداب الإسلامية عندما تلتقي الرجال؛ مثل: غض البصر، والوقار في الحركة، والجدية في التخاطب، والبعد عن: موطن الشبهة والاتهام والتزين غير المشروع.

2. ألا يتعارض عملها – بعد نجاحها في الانتخابات – وتربيتها لأبنائها أو حقوق الزوج ورضاه.

يعد عام 2005، من الأعوام الفارقة في مسيرة المرأة الكويتية؛ ففي 16 أيار/ مايو عام 2005، وافق مجلس الأمة، على مشروع الحكومة المتضمن السماح للمرأة الكويتية، بممارسة حقوقها السياسية في الانتخاب والترشح للمجالس النيابية، في مداولته الثانية.

وجاء قرار مجلس الأمة الكويتي بعد جهد كبير بين العمل المؤسسي الرسمي ومؤسسات المجتمع المدني؛ ليمنح المرأة قانوناً تاريخياً، بالحق في التصويت والترشح في انتخابات المجالس النيابية والبلدية، بعد موافقة 35 نائباً من أصل 59 حضروا التصويت، بينما رفضه 23 عضواً، وامتنع عضو واحد عن التصويت.[94]

وتنص المادة الأولى من القانون الانتخابي الجديد: أن لكل كويتي بالغ من العمر إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة حق الانتخاب، ويستثنى من ذلك، المجنس الذي لم يمضِ على تجنيسه عشرون سنة ميلادية،[95] وتضيف المادة: أنه يشترط للمرأة في الترشح والانتخابات التزام القواعد والأحكام المعتمدة في الشريعة الإسلامية، كما ألغت المادة الثانية من مشروع القانون، كل حكم خالف أحكام هذا القانون.[96]

خاضت المرأة الكويتية – بعد إقرار حقوقها السياسية – تجارب انتخابية عدة، على النحو الآتي:

أولاً: انتخابات عام 2006

أجريت عام 2006، انتخابات بلدية ونيابية، في الأولى، ترشحت جنان بوشهري في شباط/ فبراير عام 2006، بعد أن خلا مقعد رئيس المجلس البلدي آنذاك عبدالله المحيلبي بعد تعيينه وزيراً في الحكومة الكويتية، وكانت أول امرأة ترشح نفسها للانتخابات، وقد أجريت هذه الانتخابات التكميلية في 4 نيسان/ إبريل عام 2006، وخاضتها بوشهري، مقابل يوسف صويلح مرشح قبيلة العوازم؛ وانتهت النتائج بفوز صويلح بالمقعد البلدي الشاغر، بعد حصوله على 5436 صوتاً في مقابل 1807 أصوات لبوشهري؛ وحصلت مرشحة أخرى على 79 صوتاً فقط، وكانت نسبة مشاركة النساء ضعيفة؛ إذ بلغت 28.7٪ من مجموع النساء اللاتي يحق لهن التصويت.[97]

وشاركت المرأة الكويتية أول مرة في الانتخابات التشريعية التي أجريت في 29 حزيران/ يونيو عام 2006؛ بصفتها مرشحة وناخبة، وبلغ عدد المرشحات في هذه الانتخابات، 28 امرأة، من أصل 225 مرشحاً ومرشحة، وفاقت مشاركة النساء في التصويت الرجال؛ فبلغت 57٪ من إجمالي عدد المصوتين.

ومع أن المرأة لم تتمكن من الفوز بأي مقعد من مقاعد مجلس الأمة الخمسين، إلا أن المراقبين رأوا أن النتيجة التي حققتها جيدة، في ظل صعوبة الظروف التي أحاطت بالعملية الانتخابية في مجتمع محافظ، فضلاً عن الأثر الذي ترتب على تبكير موعد الانتخابات؛ بسبب احتدام الخلاف على تعديل الدوائر الانتخابية؛ فكان هذا التبكير مفاجأة للكويتيات الراغبات في الترشح، وأدى إلى ارتباك حملاتهن الانتخابية؛ وهذا أضعف فرصهن، وجعل إخفاقهن في السباق الانتخابي متوقعاً، وخاصة أن الانتخابات أجريت على نظام الدوائر الخمس والعشرين، وهو نظام أسهم في تثبيت:

الطائفية، والفئوية، والقبلية السياسية إلى حد كبير؛ ولذلك، فإن قدوم عنصر جديد إلى المنافسة، كان أمراً صعباً جداً، ولاسيما إذا كان القادم الجديد امرأة.[98]

ثانياً: انتخابات عام 2008

في عملية انتخابية ثانية، تشارك فيها المرأة اقتراعاً وترشحاً في أيار/ مايو عام 2008، لم تنجح أي من المرشحات السبع والعشرين، في دخول مجلس الأمة الكويتي، إلا أن المرشحة أسيل العوضي، وقد حلت مباشرة خلف الفائز العاشر في الدائرة الثالثة، كما زادت نسبة مشاركة المرأة في تلك الانتخابات؛ حيث بلغت نسبة الناخبات - وفق الإحصائيات الرسمية - 56.7٪ من مجموع الناخبين، إلا أن نصف الناخبات فقط، شارك في عمليات الاقتراع، بحسب تقديرات غير رسمية.[99]

ثالثاً: انتخابات أيار/ مايو عام 2009

شكلت انتخابات 16 أيار/ مايو عام 2009، أول اختراق لاحتكار الرجال مقاعد مجلس الأمة الكويتي؛ بفوز أربع نساء بمقاعد في البرلمان، أول مرة في تاريخ الانتخابات النيابية في الكويت؛ وهن: وزيرة الصحة السابقة، الدكتورة معصومة المبارك، التي حصلت على المركز الأول في دائرتها بـ 14247 صوتاً، بينما حصلت سلوى الجسار، في الدائرة الثانية على 4776 صوتاً، وفي الدائرة الثالثة، حصلت أسيل العوضي على المركز الثاني بـ 11860 صوتاً، بينما حصلت رولا دشتي على المركز السادس بـ 7666 صوتاً.

تنافست في تلك الانتخابات، 16 مرشحة، من بين 210 مرشحين؛ للفوز بمقاعد في مجلس الأمة، وهو المؤلف من 50 مقعداً، ومثلت النساء، 54.3٪ من إجمالي الناخبين المؤهلين للتصويت، وعددهم 384790 شخصاً.

ويُمكن النظر إلى وصول أربع سيدات إلى مجلس الأمة الكويتي؛ بوصفه حدثاً تاريخياً، بالمعيارين السياسي والاجتماعي، ولا ينطبق هذا القول على الكويت فحسب، بل على الخليج عامة؛ حيث يعد هذا الإنجاز، نتاجاً تراكمياً لمسيرة تاريخية مديدة من إنجازات المرأة الكويتية، وتطوراً في رؤية المجتمع إلى المرأة ودورها، ويمهد لعهد جديد من الحضور النسوي، في الحياة السياسية العامة، في الكويت والخليج.

وهنا، يُمكن أن نقول: إن وصول أربع سيدات إلى مجلس الأمة الكويتي، قد مثَّل إنجازاً سياسياً، اجتماعي المضمون؛ وهذا هو المغزى الأكثر جوهرية، في كل ما حدث.[100]

دولة الإمارات العربية المتحدة

شهدت دولة الإمارات العربية المتحدة، أول انتخابات برلمانية جزئية، في كانون الأول/ ديسمبر عام 2006؛ لاختيار عشرين عضواً في المجلس الوطني الاتحادي، وهم يمثلون نصف أعضائه الأربعين، في خطوة تؤكد الطموح الكبير إلى التغيير في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث بدأ هذا التغيير، من المجلس الوطني الاتحادي وليس بانتخابات بلدية مثلاً، وشاركت النساء في تلك الانتخابات، بواقع 65 امرأة، من ضمن 439، من جملة المترشحين، توزعن كالآتي:[101] 14 سيدة في العاصمة أبوظبي، و15 في دبي، و39 في الشارقة، و3 في رأس الخيمة، و2 في عجمان، على حين لم تتقدم إلا سيدة واحدة للترشح، في كل من أم القيوين والفجيرة.

وبرغم قلة عدد النساء المرشحات، وعدم التنسيق بينهن، وحداثة التجربة الانتخابية، فإن المرأة الإماراتية، سجلت نجاحات نوعية؛ لعل أهمها: فوز أمل

عبدالله جمعة كرم القبيسي بالمقعد الاتحادي، من ضمن أربعة مترشحين فازوا في الانتخابات التي أجريت في إمارة أبوظبي، وحصلت القبيسي على 265 صوتاً، من جملة عدد الأصوات البالغ عددها 1100، من أصل 1677، يحق لهم الانتخاب، واحتلت بذلك المرتبة الثالثة بين الفائزين الأربعة.[102]

ويكتسب هذا الحدث، أهمية تتجاوز خصوصية تجربة التنمية والتحديث، في دولة الإمارات العربية المتحدة، مقارنة إلى التجارب الخليجية الأخرى؛ فقد أحدث تغيراً في الصورة الذهنية الشائعة عن موقع المرأة في المجتمعات الخليجية عامة، وبمقتضى هذه الصورة، كان الاعتقاد قوياً، بأن المرأة الخليجية، يمكنها أن تصل إلى عضوية البرلمان - إذا وصلت - من خلال التعيين، أو بالتزكية على أكثر تقدير، وليس عبر صناديق الاقتراع؛ ولذلك، كان الحدث الانتخابي الإماراتي، مع الحدث الانتخابي الكويتي الممثل بفوز أربع نساء بعضوية مجلس الأمة هو الأكثر تقدماً، من زاوية مشاركة المرأة وحضورها السياسي، بين الأحداث البرلمانية الخليجية حتى الآن، ومن المتوقع أن يكون هذان الحدثان فاتحة لتحول في دور المرأة الخليجية عموماً؛ بما سيكون له من انعكاسات على المشهد السياسي في منطقة الخليج؛ فمن شأن وجود امرأة منتخبة في المجلس الوطني الاتحادي، في دولة الإمارات العربية المتحدة، أن يشجع النساء الخليجيات، على التطلع إلى مشاركة كبرى في بلادهن؛ وفي هذه الحالة، يتوقع أن تتسع المشاركة، ويزداد تمثيل المرأة في البرلمان، وخصوصاً في ظل وجود استعداد لذلك، في الأوساط النسائية الخليجية.[103]

وإضافة إلى ذلك، قامت القيادة السياسية، بتعيين ثماني سيدات في المجلس الوطني الاتحادي، من بين الأعضاء العشرين الذين تم تعيينهم، وبهذا، يضم المجلس الحالي 9 نساء من بين 40 عضواً، وترفع هذه التعيينات، مستوى نسبة التمثيل النسائي

في المجلس الوطني الاتحادي إلى 22.5٪؛ أي غدا أكبر من ضعف النسبة المتوسطة للدول العربية، وهي 9.3٪؛ وفقاً لبيانات الاتحاد البرلماني الدولي.[104]

ووفقاً لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية، في تقريره العالمي عن التنمية البشرية لعام 2007/ 2008، جاءت دولة الإمارات العربية المتحدة، الأولى عربياً، من حيث نسبة النساء البرلمانيات، بينما حصلت على المرتبة الرابعة والعشرين، ضمن مجموعة دول التنمية البشرية العالية، وهي البالغ عددها 70 دولة من مختلف دول العالم، وقد سبقت دولة الإمارات العربية المتحدة، دولاً عريقة برلمانياً؛ مثل: البرتغال التي تمثل المرأة في برلمانها بنسبة 21.3٪ وجاءت في المرتبة 28، وكندا بنسبة 20.8٪ في المرتبة 29، وبولندا بنسبة 20.4٪ في المرتبة 30، والمملكة المتحدة بنسبة 19.7٪ في المرتبة 31، وإيطاليا بنسبة 17.3٪ في المرتبة 35، وبنما بنسبة 16.7٪ في المرتبة 37، ثم الولايات المتحدة بنسبة 16.3٪ في المرتبة 38، واليونان في المرتبة 47، وفرنسا في المرتبة 48، والأراجواي في المرتبة 52، وروسيا في المرتبة 55، واليابان في المرتبة 56، أما الدول التي تضم برلماناتها عضوات بمستوى نسبة أكثر من مستوى نسبة دولة الإمارات العربية المتحدة، فهي: جزر سيشل وسنغافورة وكوستاريكا وكوبا والأرجنتين والمكسيك وبيلاروسيا وليتوانيا وأستراليا ونيوزيلندا وأيسلندا، إلى جانب عدد آخر من دول شمال أوربا ووسطها وغربها وجنوبها.[105]

المملكة العربية السعودية

بدأت بوادر التعامل، إزاء المشاركة السياسية للمرأة السعودية، بما يتناسب وطبيعة المجتمع عام 1990، عندما تقدمت 43 شخصية سعودية، من رجال الأعمال، بعريضة إلى الملك الراحل فهد بن عبدالعزيز، تضمنت عدداً من المطالب الإصلاحية، من بينها إعطاء المرأة دوراً أكبر في الحياة العامة.[106]

وفي 2 تشرين الأول/ أكتوبر عام 1999، أكد رئيس مجلس الشورى في ذلك الوقت، الشيخ محمد بن إبراهيم بن جبير، أنه لا يمانع - من حيث المبدأ - حضور المرأة جلسات المجلس، بقوله: «نحن في مجلس الشورى، وفي أي مكان، وعندما تدعو الحاجة إلى أن نأخذ رأي المرأة في أمر من الأمور - سواء كان يخصها في نفسها؛ بوصفها امرأة، أو في أمر هي بارزة فيه، ولو لم يكن يخصها - ليس هناك ما يمنع لدينا إطلاقاً، من أن يستنير المجلس برأيها، ويستشيرها، ونطلع على خبرتها».

لهذا سُمح أول مرة، بحضور عشرين سيدة، جلسة مجلس الشورى في 3 تشرين الأول/ أكتوبر عام 1999، وقد تابعن المداولات من الشرفة المطلة على قاعة الجلسات،[107] كما شاركت المرأة في تشرين الأول/ أكتوبر عام 2003، في جلسات مجلس الشورى الخاصة بمناقشة تقرير، من لجنة الشؤون الإسلامية وحقوق الإنسان، حول مشكلة غلاء المهور وارتفاع تكاليف الزواج؛ للحد من تفاقم معدلات العنوسة، والزواج من الخارج، وسبل حلها.[108]

وفي عام 2003، فازت الصحفيتان: ناهد باشطح ونوال الراشد، في انتخابات مجلس إدارة هيئة الصحفيين السعوديين، وشهد عام 2004، فوز ثلاث سيدات سعوديات، بعضوية المجلس التنفيذي، لأول جمعية وطنية سعودية لحقوق الإنسان، وكان بين المؤسسين، عشر سيدات، شاركت تسع منهن في الانتخابات، كما فازت سيدتا أعمال بمقعدين، في انتخابات مجلس إدارة الغرفة التجارية الصناعية بجدة، أواخر عام 2005؛ هما: لمى السليمان، ونشوى طاهر.[109]

وقد ثار جدل كبير، حول أحقية مشاركة المرأة السعودية، في الانتخابات البلدية الجزئية التي أجريت على مراحل في النصف الأول من عام 2005، على الرغم

من أن اللائحة التنظيمية التي أصدرتها وزارة الشؤون البلدية والقروية، بشأن الانتخابات الجزئية للمجالس البلدية في المملكة، لم تنص صراحة: عدم ممارسة المرأة حقها في الترشيح أو التصويت في الانتخابات؛ بدليل أنها عرفت الناخب، بأنه «كل مواطن تنطبق عليه شروط الانتخاب»، ولم تستثنِ هذه الشروط المرأة، ثم عادت اللائحة؛ لتؤكد في المادة الثالثة، أن كل مواطن يتمتع بحق الانتخاب، من دون أن تشترط كون هذا المواطن رجلاً، أو تستثني المواطنات.[110]

وتباينت مواقف الحكومة السعودية، إزاء مشاركة المرأة في تلك الانتخابات؛ فعلى حين أكد وزير الداخلية السعودي، أن مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية أمر وارد، صرح رئيس اللجنة العامة للانتخابات البلدية بأن النظام لا يمنع مشاركة المرأة، ولكن ضيق الوقت لا يسمح بذلك، أما رئيس البلدية ورئيس لجنة الإشراف على الانتخابات البلدية في محافظة الأحساء، فقال: إنه يمكن المرأة إيصال صوتها بالوسائل المتاحة، ولها أن تحضر الجلسات، مشيراً إلى أن نظام البلديات والقرى، في تنظيم عمل المجلس البلدي، نص في مادته الثامنة عشرة: أنه يجوز للمجلس أن يدعو إلى حضور جلساته، أي شخص يرى فائدة في حضوره، من دون أن يكون له حق التصويت، وهذا ينطبق على المرأة كما ينطبق على غيرها.

ولم يمنع عدم إقرار مشاركة المرأة، إقدام سبع نساء سعوديات، على ترشيح أنفسهن لعضوية المجالس البلدية، في كل من: جدة والرياض والقطيف.[111]

وبرغم أن المرأة السعودية، لم تحظَ بعضوية مجلس الشورى المعين، فإن الحكومة اتخذت مجموعة من الإجراءات المهمة؛ من قبيل استدعاء بعض المتخصصات؛ لحضور اجتماعات اللجان بمجلس الشورى، وتعيين ست مستشارات غير متفرغات

بالمجلس، في خطوة إيجابية، تجاه خطوات الإصلاح لأوضاع المرأة في المجتمع السعودي، تمهد لحصول المرأة على عضوية مجلس الشورى مستقبلاً.[112]

وفي عام 2009، أُصدر قرار بزيادة عدد المستشارات غير المتفرغات، في مجلس الشورى، من ست عضوات إلى 12 عضوة؛ حيث تمت الموافقة على تعيين أربعة أسماء؛ هن: الجوهرة بنت محمد العنقري، والدكتورة آسيا بنت عبدالله آل الشيخ، والدكتورة مها بنت عبدالله المنيف، والدكتورة مي بنت عبدالعزيز العيسى، كما تم ترشيح أسماء أخرى؛ هن: الدكتورة فاطمة بنت بكر جمجوم، والدكتورة الجوهرة بنت إبراهيم بوبشيت، والدكتورة محاسن بنت حسن فلمبان، والدكتورة نورة بنت عبدالله الأصقة، والدكتورة إلهام بنت محجوب حسنين، مع التمديد لثلاث من المستشارات السابقات؛ وهن: الدكتورة وفاء بنت محمود طيبة، والدكتورة بهيجة بنت بهاء عزي، والدكتورة نهاد بنت محمد الجشي.[113]

سلطنة عُمان

مرت مشاركة المرأة العُمانية في الانتخاب والترشح لمجلس الشورى، بالمراحل الآتية:[114]

1. ضم المجلس خلال فترته الثانية (1994 - 1997)، وهي الفترة الأولى التي شهدت مشاركة المرأة في المجلس، امرأتين ضمن أعضاء المجلس في ولايات محافظة مسقط، وهما المرأتان اللتان فازتا بانتخابات المجلس، خلال الفترة الثالثة (1998 - 2000).

2. في الفترة الرابعة للمجلس أقرت الدولة، قوانين انتخابية جديدة، سمحت بمستوى مشاركة أكبر للنساء في عملية التصويت، بلغت نسبة مشاركة المرأة

- وفقها - حوالي ثلاثة أضعاف انتخابات الفترة الثالثة؛ فقد أصبحت نسبتها 30٪ من إجمالي تعداد المواطنين المدعوين إلى التصويت - بينما لم تتجاوز نسبة 10٪ من عدد الناخبين، خلال الانتخابات التي تمت عام 1998 - وهو إلى حد ما، يعد تمثيلاً عددياً، يتوافق وحجمها في التركيبة السكانية المواطنة، ويصل إلى أكثر من 49٪ من إجمالي عدد السكان المواطنين في سلطنة عُمان.

ترشحت 21 سيدة في تلك الانتخابات الرابعة من بين 550 مرشحاً، وفازت المرأة العُمانية بعدد المقاعد نفسه، وهو مقعدان من إجمالي عدد مقاعد المجلس البالغ 83 مقعداً.

3. زادت مشاركة المرأة في انتخابات مجلس الشورى العُماني، في الفترة الخامسة (2004 - 2006)، وهي التي أجريت يوم 4 تشرين الأول/ أكتوبر عام 2003؛ وهذا عكس التطور الديمقراطي الذي تمر به السلطنة، وإصرارها على دمج المرأة في الحياة السياسية؛ وبلغت نسبة مشاركة المرأة، 40٪ من إجمالي تعداد المواطنين المدعوين إلى التصويت في الانتخابات، و49.5٪ من إجمالي التمثيل السكاني في السلطنة عام 2003.

ترشحت لتلك الانتخابات 15 سيدة، من بين 506 مرشحين، وفازت امرأتان؛ هما: سيدة الأعمال لجينة محسن الزعابي، والمديرة السابقة للتخطيط بوزارة التربية عن منطقة مسقط، رحيلة عامر الريامي.[115]

4. في الفترة السادسة من (2008 - 2011)، زاد إقبال المرأة العُمانية على عملية التصويت، وترشحت 21 سيدة للانتخابات، من دون أن تتمكن أي منهن من الفوز؛ والمجلس الحالي - أول مرة منذ مشاركة المرأة في الانتخابات - يخلو من التمثيل النسائي.[116]

دولة قطر

بلغت نسبة مشاركة النساء القطريات، 45٪ من إجمالي الناخبين، في انتخابات المجلس البلدي المركزي التي أجريت عام 1998، كما تقدمت 6 سيدات للترشيح، وعلى الرغم من عدم فوز أي منهن بعضوية المجلس، فإن اشتراكهن ذاته في الانتخابات، كان بمنزلة خطوة كبيرة، نحو التحديث والتطوير.[117]

وقد تابعت المرأة نشاطها السياسي، في 7 نيسان/ إبريل عام 2003؛ حيث خاضت ثلاث نساء، الانتخابات البلدية، من أصل 84 مرشحاً، وفازت السيدة شيخة الجفيري بالتزكية، بعد انسحاب المرشحين الاثنين اللذين كانا ينافسانها على المقعد البلدي، وأخفقت مرشحتان أخريان في الفوز بمقعد بلدي.

وأجري ثالث انتخابات للمجلس البلدي، في 1 نيسان/ إبريل عام 2007، بمشاركة 28153 ناخباً؛ لاختيار أعضاء المجلس البلدي التاسع والعشرين، من بين 116 مرشحاً، بينهم 3 سيدات، وبلغت نسبة المشاركة 51.1٪، وفازت مرشحة واحدة، هي شيخة الجفيري، بعد حصولها على 90٪ من مجموع الأصوات في دائرتها.[118]

ونظراً إلى حداثة تجربة مشاركة المرأة القطرية في الانتخابات؛ فقد ثار جدل كبير حول هذا الموضوع، وانقسمت الآراء ما بين مؤيد ومتحفظ ومعارض، ويمكن إجمال هذه الآراء وبلورتها، ضمن ثلاثة اتجاهات:[119]

1. الاتجاه الأول: مؤيد لمشاركة المرأة؛ بوصف ذلك حقاً لها، ويوفر لها فرصة لخدمة مجتمعها ووطنها.

2. الاتجاه الثاني: مؤيد لمشاركة المرأة، ولكن من خلال التعيين لا الانتخاب.

3. الاتجاه الثالث: رافض لمشاركة المرأة، مسوغاً ذلك أن المرأة القطرية، عاشت في بيئة محافظة، تؤدي دورها الأسري في حدود الشرع والدين والقيم والعادات والتقاليد، وقد أُنشئت عليها دينياً وثقافياً، وشاركت وبرزت؛ بوصفها امرأةً متعلمة عاملة، وربةَ أسرة ناجحة، محافظة ومحتشمة، في حدود العادات والتقاليد المتوارثة.

(الجدول 3 – 12)

المشاركة السياسية في انتخابات المجلس البلدي القطري في دوراته الثلاث بحسب الجنس

البيان	السنوات	الدورة الأولى 1999		الدورة الثانية 2003		الدورة الثالثة 2007	
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الناخبون	العدد	9665	12330	11055	13124	13608	14531
	النسبة٪	43.9	56.1	45.7	54.3	48.4	51.6
المقترعون	العدد	7484	10047	2985	4757	7054	6905
	النسبة٪	42.7	57.3	38.6	61.4	50.5	49.5
المرشحون	العدد	6	225	1	83	3	113
	النسبة٪	2.6	97.4	1.2	98.8	2.6	97.4
المنتخبون	العدد	0	29	1	28	1	28
	النسبة٪	0	100	3.4	966	3.4	96.6

المصدر: «المرأة والرجل في دولة قطر: صورة إحصائية 2008» (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحصاء)، ص55، على الرابط الآتي: www.scfa.gov.qa/statistical_reports

من الملاحظ إذن! على مشاركة المرأة الخليجية في الانتخابات عموماً، ضعف عدد المرشحات، ووجود صعوبة في وصول المرأة إلى المجالس النيابية، عبر الانتخابات العامة، بما يتناسب وحجمها ودورها في المجتمع؛ ويمكن إرجاع ذلك إلى أسباب عدة؛ منها: ما يتعلق بالمجتمع الخليجي، ومنها ما يتعلق بالمرأة، على النحو الآتي:

أولاً: ما يتعلق بالمجتمع

1. العادات والتقاليد التي مازالت تؤثر في بعض الفئات، وخاصة الشباب الذين مازالوا يرفضون عمل المرأة في المجال السياسي؛ فالنسبة الغالبة في المجتمع الخليجي من الرجال والنساء، مازالت غير مقتنعة بأهمية دور المرأة، في بعض المجالات والقطاعات في المجتمع؛ أبرزها: قضية الانتخابات والعمل السياسي أو حتى العمل البلدي؛ انطلاقاً من فلسفة معينة؛ مفادها: أن طبيعة المرأة الفسيولوجية، ربما لا تؤهلها للعمل السياسي والعمل البلدي على وجه خاص؛ بوصفهما يحتاجان إلى متابعات، وجهد ووقت، لا تجدهما المرأة بشكل عام.[120]

وهناك من يرفض إعطاء المرأة حقها السياسي؛ انطلاقاً من فهم خاطئ للدين الإسلامي؛ ولذلك، فقد ظلت المرأة في الكويت - على سبيل المثال - محرومة من المشاركة السياسية إلى عام 2005، على الرغم من عراقة التجربة الديمقراطية الكويتية، ويشير **تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2007**، إلى أن الثقافة العربية القبلية التي تثبِّت التمييز ضد النساء، تلقي ظلالها على التفسيرات الفقهية التي تقرّ دونية المرأة بالنسبة إلى الرجل.[121]

يرى بعض الناس، أن المدافعين عن النهوض بالمرأة، جزء من مؤامرة كونية؛ تستهدف المجتمعات الإسلامية؛ كونهم يريدون تغريب المرأة وإخراجها من دينها وإفسادها؛ ومن ثم هدم الدين والشرع والمجتمع في آنٍ واحد، فقد كشفت دراسة في تموز/ يوليو عام 2010، قام بها مركز "أسبار" السعودي للدراسات والبحوث، حول مشاركة المرأة في العملية الانتخابية، وعضوية المجالس البلدية، أن 74.8٪ لا يؤيدون ذلك.

وحول أهم أسباب عدم تأييد عضوية المرأة في المجلس البلدي، كشفت الدراسة أن 69.5٪ من المبحوثين، يرون في ذلك "مخالفات شرعية واضحة"، يليهم من يرون أن "المرأة لا علاقة لها بعمل المجلس البلدي"، بنسبة 63.9٪، وجاء – ثالثاً – القول: إن في ذلك "انتهاكاً للأعراف والتقاليد"، بنسبة 63.8٪، أما السبب الرابع فهو أن عضوية المرأة، هي "تعطيل لمهامها الأساسية في المنزل وتربية الأطفال"، بنسبة 54.2٪، وجاء خامساً القول: "إن المرأة أقل قوة وتأثيراً من الرجل في هذه المهمة"، بنسبة 53.3٪.[122]

وفي المقابل، يجتهد المدافعون، بتأكيد أن النهوض بالمرأة وتمكينها ورفع الظلم عنها، هو جوهر ما أمر به الإسلام، وأن المطلوب لا يزيد على الخروج على تقاليد اجتماعية قديمة وغير صحيحة، فرضت سطوة الرجل، وأضاعت حقوق المرأة التي يقرها الإسلام.[123]

2. وجود كمّ وافر من الرجال، من أصحاب الكفاءات والمؤهلات والقدرة في المجتمع؛ وهذا لا يساعد المرأة في الخليج على كسب أصوات الناخبين في الانتخابات.

لعل هذه النظرة أو تلك الفكرة راسختان في أذهان نساء المجتمع، أكثر من رسوخها في أذهان رجاله؛ ومن ثم صار واضحاً في أي انتخابات تقام بالخليج، أن سقوط المرأة سببه المرأة نفسها لا الرجل؛ فبعض النساء الناخبات، لديه اقتناع بأن الرجال أفضل من يقوم بالعمل السياسي أو العمل البلدي على وجه أخص، وأن النساء لا يقدرن على ذلك، مهما كن نابغات ومتفوقات؛ ولذا، نجد أن أكثر من يصوت للرجال، النساء، على حين نجد أن نسبة من الرجال تفعل العكس، وتصوت للنساء.[124]

3. العامل القبلي الذي مازال له تأثير في المجتمع الخليجي، برغم التطور الهائل الحاصل فيه، والتمدن المتسارع في جميع أرجائه، فمازال بعض القبائل، يرفض أن تمثله امرأة في الانتخابات، فضلاً عن أن المرأة لا يمكنها أن تدعو إلى التصويت لأي امرأة، تنافس رجالاً في دائرة يعيش بها كثيرون من قبيلة معينة أو قبائل عدة.[125]

4. عدم وجود الدعم الأسري، أو التشجيع من الرجل للمرأة، على الدخول في الحياة السياسية؛ وهذا يحد من تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، ويجعل الفرص السياسية للمرأة محدودة.[126]

ثانياً: ما يتعلق بالمرأة

1. حداثة تجربة المشاركة السياسية للمرأة الخليجية؛ نتيجة الأوضاع السياسية والاقتصادية الوطنية التي أدت إلى غياب قضايا المرأة فترة طويلة.

2. غياب الآليات والبرامج الواضحة لمشاركة المرأة السياسية؛ حيث لم تهتم التنظيمات النسائية، ومنظمات المجتمع المدني بشكل عام، في غمرة انشغالها، بوضع المطالبة بتحسين الوضعية السياسية للمرأة على لائحة أولوياتها.

3. ضعف الوعي السياسي والوعي القانوني للمرأة؛ وهذان غيَّبا عنها: إدراكها قوتها التصويتية، وقدرتها على الإسهام الفعال في توجيه الحياة العامة، كما أن عدم ثقتها بنفسها، ينعكس على عدم ثقتها بالعناصر النسائية اللائي يتقدمن إلى الترشح في الانتخابات العامة؛ وهكذا، ينتهي الأمر بها إلى الاكتفاء بالقضايا ذات الطابع المجتمعي.

4. عدم مقدرة المرأة على مواجهة المتطلبات المالية لخوض الانتخابات.

5. المسؤوليات العائلية الواقعة على المرأة كثيرة، من: تربية أطفال ورعاية زوج وأسرة.

6. عدم سعي النساء البرلمانيات، أو النساء في مراكز صنع القرار، للأخذ بالمبادرة في معالجة التحديات التي تواجه المرأة الخليجية.[127]

ويعد نظام "الكوتا" (الحصص)، من أهم الآليات التي تدعم المشاركة السياسية للمرأة، من خلال تحديد نسبة النساء في المناصب القيادية، واتخاذ القرارات، وتنفيذها في أثناء الانتخابات، من خلال إلزام القوى السياسية اعتماد نظام الحصص في الانتخابات بمختلف أنواعها، أو بالتعيين، وهو ما تدعو إليه المادة الرابعة من اتفاقية حظر جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ حيث تطالب الدول الأعضاء، باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة؛ تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة؛ شرط وقف العمل بهذه التدابير، متى ما حُققت أهداف التكافؤ في الفرص والعمالة.[128]

ربما يذهب بعض الناس إلى القول: إن المرأة في الخليج، حديثة العهد بالانتخابات، وإنه لا بد من إعطائها الوقت الكافي؛ لكي تصقل خبرتها السياسية، ومنح المجتمع بعض الوقت؛ لكي يقبل بها هو أيضاً، وإن نظام الكوتا يمنع التطور الطبيعي لوضع المرأة السياسي في المجتمعات الخليجية، مستشهدين بما حدث في الكويت، من وصول أربع نساء دفعة واحدة، إلى مجلس الأمة، عبر آلية الانتخاب لا عبر آلية الكوتا، متوقعين تعميم ما حدث في الكويت، على دول الخليج الأخرى.

وبرغم أن ذلك يبدو صحيحاً، فإن الكوتا تظل آلية رئيسة لزيادة تمثيل المرأة في المجالس التشريعية الخليجية، وخاصة في ضوء عدد من المؤثرات والعوامل؛ وأهمها:

1. أن المرأة الخليجية لم تستطع الفوز في انتخابات، أجريت في مجتمع يعد نموذجاً بارزاً على الانفتاح الثقافي والانفتاح الاجتماعي، وعلى التطور الذي لحق بوضع المرأة بشكل خاص، هو المجتمع البحريني؛ وهذا يعني أن التعويل على تطور المجتمع، أو تغير ثقافته ونظرته إلى المرأة، ربما يجعلاننا ننتظر سنوات طويلة؛ حتى نراها تحصل على مكانها الذي تستحقه في برلمانات الخليج.[129]

2. أن نظام الكوتا يأخذ به الكثير من الدول المتقدمة التي لا تعاني نظرة اجتماعية سلبية تجاه المرأة فيها؛ وأهمها: النرويج والسويد وفنلندا وفرنسا وغيرها؛ حيث تشير الإحصاءات، إلى أن هناك نحو 80 دولة في العالم، تأخذ بهذا النظام، ومنها الكثير من الدول العربية؛ مثل: الأردن والمغرب وتونس والعراق والسودان؛ وهو ما أدى إلى زيادة تمثيل النساء في برلماناتها بشكل كبير؛ ففي المغرب زاد هذا التمثيل من 1٪ عام 1995، إلى 11٪ عام 2003، وفي الأردن زاد من 2.5٪ إلى 5٪ خلال الفترة نفسها، وزاد في تونس من 6.8٪ إلى 11.5٪.

3. أن الكوتا نظام مقبول لدى الهيئات والمنظمات المعنية بالتنمية؛ ومنها: التنمية السياسية، في العالم، فقد دعا البرنامج الإنمائي التابع للأمم المتحدة، إلى تعميم نظام الكوتا على الدول العربية كلها؛ بما يحقق النسبة التي يستخدمها التقرير؛ مقياساً على المشاركة المجدية للمرأة في البرلمان، وهي نسبة 30٪ من مقاعده، كما يدعو الاتحاد البرلماني الدولي، إلى الأخذ بنظام الكوتا النسائية في الدول التي تعاني مشكلة في تمثيل النساء سياسياً.

4. أن وجود المرأة الخليجية في المجالس النيابية، من خلال الكوتا، سوف يتيح لها الفرصة؛ لإثبات ذاتها، وقدرتها على العمل السياسي، والاهتمام بمشكلات المجتمع وقضاياه؛ ومن ثم يمكنها أن تقنع هذا المجتمع بها مع مرور الوقت، كما يمكنها إثارة قضايا المرأة بشكل خاص، بطريقة تجذبها إليها وتجعلها قاعدتها الانتخابية القوية وركيزتها الواسعة.[130]

وإضافة إلى تطبيق الكوتا، يجب العمل على تفعيل دور المرأة الخليجية في البرلمان، من خلال:[131]

1. الاهتمام بالتأثير النوعي للمرأة، وضرورة أن تكون هناك شراكة بين الرجل والمرأة؛ بما يضمن وصول المرأة إلى المناصب القيادية داخل البرلمان.
2. استثمار المرأة لاختصاصات البرلمان التشريعية والرقابية؛ لخدمة قضاياها.
3. تعزيز مساندة النواب، للدور الذي تضطلع به زميلاتهم البرلمانيات.
4. نشر المعرفة والثقافة البرلمانيتين، لكل من المرأة والرجل.
5. تمكين النساء البرلمانيات، من المشاركة في المناقشات البرلمانية، وتدريبهن على الإعداد البرلماني، وخاصة إزاء ما يتعلق بالمعرفة القانونية.
6. إنشاء شبكة معلومات بين النساء البرلمانيات، والنساء في مراكز صنع القرار لدول مجلس التعاون.

الخاتمة

رؤية مستقبلية

من المؤكد أن أوضاع المرأة الخليجية عامة، مرت بتحولات وتطورات نوعية كبيرة؛ حيث أضحت تحتل مكانة متقدمة في أولويات العمل الوطني، وقد كان لقرارات القيادة السياسية الداعمة لحقوق المرأة الخليجية وتوجيهاتها، أكبر الأثر في الارتقاء بوضعية المرأة، وتحقيقها إنجازات كبيرة، وخطوات إيجابية اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً، في إطار القيم الثقافية والمجتمعية.

ومن الواضح، أن المرأة باتت شريكاً فاعلاً في مسيرة التنمية الشاملة بدول مجلس التعاون؛ حيث استطاعت - حينما توافرت لها فرصة التعليم - أن تثبت قدرتها على التفوق، وتسجيل حضور قوي في مختلف ميادين المعرفة والعمل، وانخرطت في سلك التدريس والعمل الصحي، ثم ما لبثت أن امتدت مشاركتها إلى مختلف الميادين؛ بما في ذلك: قطاعات المصارف والشركات، والوظائف القيادية الاقتصادية؛ لتواصل حضورها في المجالس البرلمانية والمراكز السياسية؛ لتصل إلى منصب السفير والوكيل والوزير، ثم السلك القضائي.

لم يقف طموح المرأة عند حدود الوظائف العامة، بل غدت شريكاً فاعلاً، ومنافساً قوياً للرجل في ميادين العمل التجاري الحر، بعد أن أوجدت دول المجلس، التشريعات والقوانين التي تيسر لها فرص العمل والاستثمار في القطاع الخاص.

وأصبحت المرأة الخليجية، تسهم بدور ملموس في الحياة الاجتماعية، عبر مشاركتها في تأسيس مؤسسات المجتمع المدني؛ للنهوض بمختلف شرائح المجتمع؛

ومن ذلك: رعاية المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة، والمشاركة في الجمعيات التي تعنى بالخدمات النفسية والعضوية والعقلية، غير مترددة في القيام بدورها الإنساني، في مساعدة شرائح المجتمع التي تحتاج إلى المساعدة.

وقد قدم تقرير المرأة العربية والقيادة (2009 – 2011)، وهو الذي جاء تحت عنوان: «مفهوم المرأة العربية في العالم العربي»، وشاركت فيه 94 قيادة نسائية، من 14 دولة عربية، وصفاً شاملاً لأوضاع المرأة العربية بصفة عامة، وما حققته وما يعترض طريق تمكينها سياسياً واقتصادياً من تحديات.

وقد اعترف التقرير أن الدول العربية بصفة عامة، حققت تقدماً مهماً في مجال تعزيز الدور القيادي للمرأة، وأن هناك تغيراً إيجابياً في المنطقة العربية، لصالح القيادات النسائية؛ حيث تتسارع وتيرة هذا التغيير؛ وهذا سيؤدي إلى إيجاد محيط أكثر ملاءمة للقيادات النسائية في المستقبل.

أعربت 82٪ من المشاركات، أن إسهام النساء في أجندات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في بلدانهن، أفضل مما كان عليه منذ 5 سنوات، ورأت 86٪ أن مشاركة النساء في وضع هذه الأجندات في بلدانهن، سوف تزداد في السنوات الخمس المقبلة.

واستدرك التقرير: مايزال أمام المنطقة العربية أشواط كبيرة لتقطعها؛ للتطوير والتحسين لأجندة هذه القيادات النسائية، وإتاحة المجال لتقديم الأجيال الجديدة من النساء الطموحات في المنطقة.

حدد التقرير العوامل الثلاثة الأكبر أهمية، في تمكين المرأة؛ للوصول إلى المناصب القيادية في العالم العربي؛ وهي: البيئة الاقتصادية، وتمثل 69٪، والوعي العام

بالقيادة النسائية، ويمثل 59٪، والتعليم، ويمثل 59٪، أما التحديات الثلاثـة الأكثـر أهمية في طريق المرأة؛ للوصول إلى المناصـب القياديـة في العـالم العـربي، فهـي: البيئـة بنسبة 44٪، والأطر القانونية بنسبة 42٪، والعادات والتقاليد بنسبة 41٪.

ولا شـك أن اسـتمرار حكومـات دول مجلـس التعـاون، في دعـم المـرأة، وفي مواصلة اتخاذ المبادرات والقرارات التي تـصب في صـالحها، سـيؤتي ثـماره المرجـوة، وأهدافه في تمكين المرأة في كل مناحي الحياة؛ شرط تجـاوب المـرأة وتلـك المبـادرات، واستغلال كل الفرص المتاحة أمامها، مع أخـذ ضرورة التـدرج في عمليـة النهـوض بالمرأة وتمكينها، في الحسبان.

إن ما تتسم به المجتمعات الخليجية، من حداثة في نشأتها، وتأثير كبير لموروثاتها من العادات والتقاليد، يجعل من التدرج أمراً حتمياً، كما يمنع استيراد نموذج معـين، من دول أخرى، تختلف في الثقافة والعادات والتقاليد، على أنـه الأفـضل أو الأمثـل لدول الخليج، بل يجب أن تكون الـسياسات والخطـوات، مدروسـةً بعنايـة فائقـة في إطار القيم الدينية والثقافية الثابتة لـدول مجلـس التعـاون، وهنـاك خطـوات كبـيرة، يمكن دول المجلس أن تقـوم بهـا؛ لتفعيـل دور المـرأة، وتمكينهـا، عـلى المـستويات: التشريعية، والاقتصادية، والتعليمية، والإعلامية، والسياسية.

على المستوى التشريعي

1. تفعيل القوانين والتشريعات المتصلة بقضايا المرأة وتمكينها، والبحـث في آليـات ممكنة، تلزم الجهات المعنية الرسمية وغير الرسمية، منحَ المرأة حقوقها والتعامل وإياها؛ وفقاً لحقوقها الدستورية والقانونية، من دون تعسف أو إجحاف.

2. المراجعة الدورية للقوانين الموجودة، وتطويرها؛ بما يتلاءم والمستجدات، ويتواءم واحتياجات المرأة والأسرة، ويتفق والشرع.

3. إفساح المجال للمرأة في المشاركة في صوغ القوانين والتشريعات، وخصوصاً تلك التي تتصل بقضاياها الإنسانية والاجتماعية، ومسائلها الشخصية.

4. التعاون والتنسيق بين دول مجلس التعاون، في مجال القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة؛ بهدف تبادل الخبرات وتحديد القواسم المشتركة في مجال النهوض بها.

5. إيجاد وعي مجتمعي حول حقوق المرأة؛ بوصفها شريكاً للرجل، في كل حقوق الإنسان، وخصوصاً حقوق التعليم والعمل والمشاركة السياسية، وهي الحقوق المكفولة في الدساتير والنظم والقوانين الوطنية.

على المستوى الاقتصادي

1. إلزام الوزارات والهيئات الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص، توظيفَ النساء، وتقديم التدريب والتأهيل اللازمين لهن.

2. تقديم القروض والتسهيلات المادية إلى النساء الراغبات في إقامة مشروعات استثمارية إنتاجية، عبر صناديق تنمية اجتماعية، أو عبر البنوك.

3. إجراء دراسات وبحوث ميدانية؛ للتعرف إلى مشكلات المرأة العاملة، واحتياجاتها، وحل معضلاتها في الحياة العملية، وتحقيق توازن عادل في مجالات: التوظيف والترقية والتدريب والتأهيل.

4. توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة؛ مثل: توفير الحضانات، ورياض الأطفال القريبة، ووسائل المواصلات الملائمة.

5. تشجيع مبادرات سيدات الأعمال، والعمل على إزالة المعوقات أمامهن، وإفساح المجال لهن في الانخراط والوجود، في مجالس غرف التجارة والصناعة بدول المجلس، والتعامل وإياهن؛ بوصفهن شريكاً فاعلاً ومتمكناً.

6. إعطاء المرأة أولوية كبيرة في الخطط والبرامج الاقتصادية، وإدماج احتياجاتهن في الميزانيات العامة للدولة.

على المستوى التعليمي

1. الإعداد والمراجعة للمناهج التعليمية وتطويرها؛ بهدف تغيير صورة المرأة لدى الناشئة، ورفع المستوى التعليمي والتعليم النوعي للمرأة، وإدراج الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق النساء، وهي التي تتوافق والخصوصيات الثقافية، ضمن البرامج التعليمية.

2. إعادة النظر في أساليب التدريس والنظم التعليمية والتقليدية، وإيجاد بيئة مدرسية مشجعة وجاذبة للطلاب والطالبات.

3. ربط احتياجات الإناث بالاحتياجات التنموية، وجعل مخرجات التعليم، تعكس الاحتياجات الآنية، وتشجيع الإناث على ارتياد مدارس التعليم الفني والتعليم المهني، وتمكينهن من المهارات والمعارف التكنولوجية.

على الصعيد الإعلامي

1. تقديم الصورة الإيجابية عن المـرأة الخليجيـة المؤسـسة عـلى مبـدأ المـساواة بـين الجنسين والاحترام المتبادل، في وسائل الإعلام.

2. مناقشة المشكلات الحقيقية للنساء، وتـوعيتهن بحقـوقهن؛ لمواجهـة المعوقـات الاجتماعية والثقافية.

3. تبني الحملات الإيجابية التي تدعم حقوق المرأة، وتتماشـى والمـرجعيتين الدينيـة والثقافية لدول مجلس التعاون، ولا تتعارض وإياهما.

4. تصحيح الخطاب الديني، وجعله مبنياً على فهم صحيح للنص القرآني الكـريم، بدلاً من توظيف الفهم المغلوط، وإعادة إنتاج رؤى، تحـد مـن إمكانيـات المـرأة ودورها الفاعل.

على الصعيد الاجتماعي

1. العمل على إيجاد علاقات اجتماعية متكافئة للمرأة، في الأسرة والمجتمع.

2. إيجاد برامج توعية وتثقيف، تختص بمسائل التنشئة الاجتماعية، وتوجه للأسرة، بحيث يتم تأكيد أهمية وجود تنشئة اجتماعية سليمة للأبناء - في هذه الـبرامج - تتسم بعدم التمييز بينهم لاختلاف الجنس.

على الصعيد السياسي

1. الاستمرار في سياسة تعيين المرأة، بمواقع صنع القرار والمناصب القيادية المختلفة.

2. العمل على تنظيم العلاقة بين المؤسسات الرسمية الخاصة بالمرأة، في تلك الدول، (سواء كانت مجالس عليا أو لجاناً وطنية)، والجمعيات النسائية؛ بما يضمن تفعيل دور الجمعيات النسائية، في كل ما يهم المرأة، وخاصة مشاركتها السياسية، ولا يجعل دورها مقصوراً على القضايا الاجتماعية.

3. تطبيق نظام الكوتا؛ لضمان تمثيل المرأة في البرلمان، ولو لفترة مؤقتة.

4. تشجيع المرأة على الترشح في الانتخابات، بتقديم دعم مالي إلى الراغبات في الترشح؛ بما يخفف من الأعباء المالية، ويوجد حافزاً لدى المرأة.

5. العمل على تعزيز الوعي السياسي لدى المرأة، وتبيين أهمية قوتها التصويتية في المجتمع.

وينبغي هنا، تأكيد أن النهوض بالمرأة الخليجية وتمكينها، لا يقعان على عاتق الحكومات وحدها، بل إن المرأة ذاتها يجب أن تكون على مستوى التحدي والطموح؛ بأن تكون هي نفسها مقتنعة - بوعي - بدورها وبحقوقها الكاملة، وواثقة بقدراتها الكامنة، على إحداث التغيير داخل مجتمعاتها، وأن تسعى جاهدة لإثبات ذاتها وإمكانياتها، وتحسين نسبة مشاركتها، في مختلف جوانب الحياة، بما تملكه من وعي لحقوقها التي كفلتها لها الشريعة الإسلامية، قبل كل القوانين والاتفاقيات الدولية، والاستفادة من البيئة المواتية، من حيث الدعم الحكومي، والقبول المجتمعي لدورها، والنهوض بها، وتمكينها.

المرأة الخليجية - إذن - مطالبة بالتمسك بخصوصيتها وثقافتها، وإثبات ذاتها أيضاً، على الصعيدين الداخلي والخارجي، بما ينسجم وخصوصية المجتمع، ومبادئ

الدين الإسلامي، من خلال اتِّباع آليات عصرية متطورة، وقادرة على تلبية طموحاتها وآمالها؛ ومن الخطوات المفيدة في هذا الإطار، ما يأتي:

على الصعيد الاقتصادي

1. التنسيق والتواصل، بين القياديات في القطاع الاقتصادي الحكومي والقطاع الخاص، وأن يتخذ هذا التنسيق، إطاراً مؤسسياً، بإنشاء لجنة خليجية تضم القياديات من دول الخليج، وأن تقوم تلك اللجنة، بوضع السياسات والاستراتيجيات الملائمة؛ لتعزيز دور المرأة الاقتصادي.

2. عقد الدورات والمؤتمرات النسائية الخليجية، بصفة مستمرة؛ للاطلاع على كل التطورات الحاصلة على الصعيدين الاقتصاديين الخليجي والدولي، ومناقشة مستجدات أوضاع المرأة الخليجية.

3. أن تقوم سيدات الأعمال الناجحات والمؤثرات في مجتمعاتهن، بنقل تجاربهن إلى النساء الشابات الراغبات في العمل الاقتصادي؛ لإيجاد كوادر نسائية شابة وناجحة في المستقبل.

4. أن تحرص النساء في دوائر صنع القرار الاقتصادي، على طرح قضايا المرأة المختلفة، في الاجتماعات الرسمية التي تتم سواء على صعيد الحكومات الخليجية، أو على صعيد مجلس التعاون، وأن تقوم بتقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة؛ للنهوض بدور المرأة.

5. إنشاء صندوق خليجي، من سيدات الأعمال، يخصص لتمويل المشروعات التي تسهم في تنشيط دور المرأة، في قطاعات الاقتصاد والعمل الحر.

6. تفعيل دور المجلس النسائي لسيدات الأعمال الخليجيات، واتخاذ السياسات التي من شأنها تفعيل دورهن، في المجتمع الخليجي.

7. التنسيق والتعاون ومؤسسات المجتمع المدني المهتمة بشؤون: المرأة والاقتصاد الوطني والتنمية.

8. أن تحرص سيدات الأعمال على الدور الاجتماعي؛ لتعزيز ثقة أفراد المجتمع بالمرأة وبأهمية دورها.

9. استمرار المرأة في رفع مستواها المهني، من خلال الانخراط في التدريب النوعي المتقدم، وتنمية المعارف والمهارات؛ لتكون مؤهلة لشغل المناصب الاقتصادية كافة، وتكون قادرة على منافسة الرجال، في ميدان سوق العمل.

10. تنفيذ عدد من المشروعات الاقتصادية المشتركة، بين سيدات الأعمال الخليجيات؛ بما يقوي الروابط بينهن، ويجعلهن نموذجاً يحتذى في مجتمعاتهن.

على الصعيد السياسي

1. أن تدرك المرأة، أنها نالت الكثير من الحقوق والمكتسبات التي تفرض عليها أن تأخذ زمام المبادرة، في المشاركة السياسية الفاعلة، في كل القضايا التي تهم مجتمعها، وأن يكون لها صوت مسموع، لدى صانع القرار.

2. أن توقن، أن المشاركة في الانتخابات بالترشح والانتخاب، أصبحت من ضرورات الحياة، ويجب أن يكون لها دور فيها، وخاصة أن تلك المشاركة، يترتب عليها قرارات وتشريعات؛ منها: ما يخص المرأة ومستقبلها.

3. على النساء في مواقع صنع القرار السياسي، الأخذ بيد المرأة، ومساعدتها، وتشجيعها على الانخراط في الفعاليات السياسية، والقضايا المجتمعية المختلفة.

4. البرلمانيات يجب أن يحرصن على أن يكون لهن دور مؤثر في الجلسات والمناقشات والقرارات، داخل المجالس التشريعية، وأن يحرصن على المشاركة في اللجان البرلمانية، سواء التي ترتبط بالمرأة، أو بغيرها من القضايا.

5. التشاور الدائم والتنسيق المستمر بين البرلمانيات في دول الخليج، والحرص على المشاركة في الملتقيات الإقليمية والدولية؛ للاستفادة من تجارب الآخرين الناجحة في هذا المجال.

6. سعي النساء البرلمانيات أو النساء، في مراكز صنع القرار، لأخذ المبادرة في معالجة التحديات التي تواجه المرأة الخليجية.

7. أن تثبت المرأة نجاحها وتفوقها، في مجال عملها؛ لتكون موضع قبول من المجتمع، ومحل اهتمام القوى السياسية المختلفة؛ ومن ثم تسعى لجذب تأييدها، وترشيحها على قوائمها الانتخابية؛ فتزيد نسبة نجاح المرأة في الانتخابات.

8. عقد لقاءات مستمرة، بين البرلمانيات وبين نساء المجتمع؛ لتشجيعهن ونقل تجاربهن وخبراتهن في مجال العمل السياسي والعمل البرلماني، والمكاسب التي يمكن أن تعود على المرأة إجمالاً من تلك المشاركة.

9. المشاركة بفعالية في مؤسسات المجتمع المدني، النسائية منها وغير النسائية، وتبني مختلف قضايا المجتمع في تلك المؤسسات، بدلاً من التركيز على القضايا ذات الطابع الاجتماعي فقط.

إن المرأة الخليجية اليوم، تعيش مرحلة تاريخية متميزة في مسيرة نهوضها؛ حيث حصلت على الكثير من الحقوق، ونالت الكثير من المكتسبات، وحققت الكثير من الإنجازات، وهي تحظى بدعم قوي من الحكومات وقبول كبير في المجتمعات، وهذا يحتم استثمار هذا الزخم الكبير؛ للدفع باتجاه تطوير الآليات القادرة على إنجاز برامج التمكين الشامل للمرأة، وتعزيز مكانتها؛ بما يتلاءم وقيم المجتمع الخليجي، وثقافته، ومبادئ الدين الإسلامي.

الهوامش

المقدمة

1. صحيفة الوقت (المنامة: 30 نيسان/ إبريل 2008).

الفصل الأول

2. محمد غانم الرميحي، **البترول والتغيير الاجتماعي في الخليج العربي** (القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية، 1995)، ص 33.

3. باقر سلمان النجار، **المرأة في الخليج العربي وتحولات الحداثة العسيرة** (بيروت: المركز الثقافي العربي، 2000)، ص 25، وانظر أيضاً: شمة بنت محمد بن خالد آل نهيان، **المرأة العاملة والرضا الوظيفي في دولة الإمارات العربية المتحدة**، ط2 (أبوظبي: مطبعة إكسبريس للطباعة، 1998)، ص 82.

4. فاطمة الصايغ، «المرأة والمشاركة السياسية في دول الخليج: التحديات والعلاج»، **مجلة آراء حول الخليج**، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 29.

5. المرجع السابق، ص 30.

6. رانيا نوار، «تمكين المرأة بين التفسيرات الغربية وثقافتنا الإسلامية» (1 حزيران/ يونيو 2010)، على الرابط الآتي: www.daawa.ma/affdetail.asp?codelangue=6&info=1791

7. وسام حسام الدين الأحمد، **حماية حقوق المرأة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية**، (القاهرة: منشورات الحلبي الحقوقية، 2009)، ص 191.

8. صحيفة الوقت (المنامة: 2 نيسان/ إبريل 2008).

9. ابتسام بنت هويدن الكتبي، «المرأة العربية والحاجة إلى التمكين»، **مجلة آراء حول الخليج**، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 20–22.

10. **تقرير التنمية الإنسانية العربية** (الأمم المتحدة، 2002)، على الرابط الآتي:
www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493

11. مجلس التعاون لدول الخليج العربية، **مرئيات الهيئة الاستشارية التي تم اعتمادها من قبل المجلس الأعلى خلال الفترة 1999 - 2008**، ط4 (الرياض: مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الأمانة العامة، 2009)، ص 102.

12. المصدر السابق، ص 103-104.

13. عبد الإله واردي، «التأصيل الفقهي للمشاركة السياسية»، موقع الحوار المتمدن (1 تموز/ يوليو 2008). www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=104505

14. السيد عليوة ومنى محمود، «مفهوم المشاركة السياسية»، على موقع مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية على شبكة الإنترنت على الرابط: www.dctcrs.org/s5459.htm.

15. المرجع السابق.

16. المرجع السابق.

17. محمد سعيد عبدالمجيد، «العمل الخيري والتمكين الاقتصادي للمرأة»، على الرابط:
http://isegs.com/forum/showthread.php?t=2663

18. «إدماج المرأة في التنمية»، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة "أمان" على الرابط: www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?

19. وسام حسام الدين الأحمد، مرجع سابق، ص 192.

20. علي عبدالقادر علي، **التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية** (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2007)، ص 4-6.

21. **تقرير التنمية البشرية لعام 2004** (بيروت: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، 2004)، ص 6.

22. سعاد زايد العريمي، «العلاقة بين المرأة والتنمية»، دراسة منشورة على شبكة الإنترنت (20 حزيران/ يونيو 2010)، على الرابط: ?www.badiaonline.org/index.php.

23. محمد غانم الرميحي، **معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة**، ط2 (بيروت: دار الجديد، 1995)، ص 66.

24. **صحيفة النهار** (بيروت: 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

25. علي الطراح، «تمكين المرأة الخليجية بين تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المجتمع المدني وتمكين المرأة العربية (المنامة: شباط/ فبراير 2006).

الفصل الثاني

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **تقرير التنمية الإنسانية العربية** (نيويورك: الأمم المتحدة، 2005)، ص 167.

2. عمر الحسن (محرراً)، **مجلس التعاون الخليجي بعد عشرين عاماً من إنشائه** (القاهرة: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2001)، ص 22.

3. أشرف كشك، «حقوق الإنسان في الخليج: خطوات وتحديات»، **شبكة إسلام أون لاين** (14 آذار/ مارس 2006). www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA_C&cid.

وانظر أيضاً: لولوة العوضي، «المرأة في التشريعات العربية بين النص والواقع»، ورقة مقدمة إلى مؤتمر المرأة العربية: الماضي والحاضر والمستقبل (لندن: جامعة كامبردج 20 أيلول/ سبتمبر 2005).

4. محمد سعيد النابلسي، **الاقتصاد السياسي** (دمشق: مطابع مؤسسة الوحدة، 1981)، ص 16.

5. مركز الدراسات والبحوث، ورقة عمل حول دور المرأة البحرينية في الحياة السياسية (المنامة: مركز الدراسات والبحوث التابع لمجلس النواب البحريني، 27 كانون الثاني/ يناير 2007)، على موقع المجلس على شبكة الإنترنت:

www.nuwab.gov.bh/StudiesCenter/Show.aspx?ArticleId=21.

6. المرجع السابق.

7. الدستور البحريني الذي أُصدر عام 2002، المادة 1 والمادة 5، وانظر أيضاً: «المرأة البحرينية: تاريخ طويل من المشاركة في الشأن العام»، وكالة أنباء البحرين (المنامة: 21 أيار/ مايو 2007)، www.bna.bh.

8. الدستور الكويتي الذي أُصدر عام 1962، المادة 29، وانظر أيضاً: غادة الحبيب، «حقوق المرأة السياسية والاجتماعية والاقتصادية: نجوم كثيرة تتلألأ في سماء دولة الكويت»، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي:

www.awapp.org/wmview.php?ArtID=1916

9. المرجع السابق.

10. المرسوم الأميري رقم 1 الذي أُصدر عام 1959، المادة 6، وانظر أيضاً: لؤي المدهون، «المرأة الخليجية وحقوقها السياسية»، صحيفة الاتحاد (أبوظبي: 24 أيار/ مايو 2005).

11. عبيدلي العبيدلي، «أما آن للمرأة الخليجية أن تنعم بشيء من حقوقها؟» صحيفة الوسط (المنامة: 22 تشرين الأول/ أكتوبر 2009)، وانظر أيضاً: صحيفة القبس (الكويت: 5 تشرين الثاني/ نوفمبر 2009).

12. الدستور الإماراتي الذي أُصدر عام 1971، المادة 25 والمادة 35.

13. حبيب الصايغ، «ماذا بعد الوزيرتين؟» صحيفة الخليج (دبي: 13 شباط/ فبراير 2006).

14. انظر النظام الأساسي لسلطنة عُمان الذي أُصدر عام 1996، المواد: 17، و13، و12، و11.

15. مهدي حسانين، «المرأة العُمانية: مسيرة إنجازات تستحق الوقوف عندها»، الحوار المتمدن (6 تموز/ يوليو 2008)، على الرابط الآتي:

www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=140070

16. رفيعة الطالعي، «التمكين السياسي للمرأة في عُمان»، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية (صنعاء: 11 – 13 كانون الأول/ ديسمبر 2004).

17. راشد المازم، «المجتمع العُماني ورحلة البحث عن ذات حقوقية»، قضايا الخليج (25 تشرين الثاني/ نوفمبر 2010)، على الرابط الآتي:
www.gulfissues.net/m_p_folder/main_div/human_right/humanr_0017.htm

18. كوثر القاضي، «المرأة السعودية تقفز الحواجز وتحقق الإنجازات» صحيفة الوطن (الرياض: 30 كانون الأول/ ديسمبر 2007).

19. المرجع السابق.

20. المرجع السابق.

21. صحيفة الرياض (الرياض: 5 آذار/ مارس 2008)، صحيفة الوقت (المنامة: 28 شباط/ فبراير 2008).

22. المرسوم الأميري القطري رقم 17 لسنة 1998، وانظر أيضاً: بدرية العماري، **المجلس البلدي المركزي بدولة قطر ودور المرأة** (الدوحة: دار الشرق، 1998)، ص 209، وانظر أيضاً: صحيفة الراية (الدوحة: 5 آذار/ مارس 1999).

23. الدستور القطري الدائم الذي أُصدر عام 2003، المادتان 34، و42.

24. «المرأة القطرية»، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، على الرابط الآتي:

www.pogar.org/arabic/countries/theme.aspx?t=4&cid=15.

25. هبة عبدالعزيز، «تعليم المرأة في الخليج: الوضع الراهن وآفاق المستقبل»، **مجلة آراء حول الخليج** (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 60.

26. محمد غانم الرميحي، «العولمة والأبعاد العلمية والثقافية لدور المرأة في الخليج»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة: الفرص والتحديات (المنامة: جمعية نهضة فتاة البحرين، 7 – 8 آذار/ مارس 2000).

27. **تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005** مرجع سابق، ص 73، وانظر أيضاً: صحيفة الاتحاد (أبوظبي: 1 تشرين الثاني/ نوفمبر 2007).

28. مهدي حسانين، «فشل المرأة الكويتية في الانتخابات... هل هو تكريس لظاهرة خليجية؟»، الحوار المتمدن (25 حزيران/ يونيو 2008)، على الرابط الآتي:

www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=138883

29. **التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجين +15** (الكويت: لجنة شؤون المرأة، مجلس الوزراء، نيسان/ إبريل 2009).

30. صحيفة **أخبار الخليج** (المنامة: 6 شباط/ فبراير 2006).

31. **وكالة أنباء البحرين** (7 آذار/ مارس 2008) www.bna.bh.

32. صحيفة **الوقت** (المنامة: 15 شباط/ فبراير 2010).

33. صحيفة **الوسط** (المنامة: 3 آذار/ مارس 2007).

34. صحيفة **أخبار الخليج** (المنامة: 6 شباط/ فبراير 2006).

35. من كلمة للدكتورة شيخة المسند رئيس جامعة قطر في إحدى جلسات ورشة العمل القطرية - التركية الأولى حول المرأة والتنمية، وهي المعقودة في 7 شباط/ فبراير 2009.

36. موزة عبدالله المالكي، «المرأة القطرية: طموحات وإنجازات»، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الديمقراطي الثاني للمرأة (صنعاء: تشرين الثاني/ نوفمبر 2006).

37. صحيفة **الشرق** (الدوحة: 3 آذار/ مارس 2010).

38. موزة عبدالله المالكي، «المدارس المستقلة في قطر: تجربة تعليمية متميزة وقفزة تاريخية»، مجلة **آراء حول الخليج**، العدد 48 (دبي: تشرين الأول/ أكتوبر 2008).

39. المرجع السابق.

40. هبة عبدالعزيز، مرجع سابق، ص 61.

41. صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 29 حزيران/ يونيو 2004).

42. هبة عبدالعزيز، مرجع سابق، ص 62-64.

43. كوثر القاضي، مرجع سابق.

44. لؤلؤة الفيصل، «إنجازات المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي تتطور في إطار خطط التنمية»، صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 29 حزيران/ يونيو 2004).

45. هيام المفلح، «إنجازات مشرقة عاشتها المرأة السعودية في عهد خادم الحرمين»، صحيفة **الرياض** (الرياض: 16 أيلول/ سبتمبر 2009).

46. علي القحيص، «التفوق في العباءة السوداء: المرأة الإماراتية عين على الثقافة وعين على المجلس الوطني»، صحيفة **الرياض** (الرياض: 5 كانون الأول/ ديسمبر 2003).

47. المرجع السابق.

48. المرجع السابق.

49. **التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة: بيجين +15**، على الرابط الآتي:
Htte://css.escwa.org.lb/ecw/1065/UAE_formatted.doc

50. «الإمارات تنفرد بأعلى نسبة إناث في التعليم العالي في العالم»، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة "أمان" (2 كانون الثاني/ يناير 2005)، على الرابط الآتي:
www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=1545

51. فضة عبدالله لوتاه، «إسهام المرأة الإماراتية في سوق العمل»، ورقة مقدمة إلى ورشة العمل التدريبية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية (دمشق: 8 تموز/ يوليو 2009).

52. المرجع السابق.

53. «دور المرأة في التنمية الاقتصادية في سلطنة عُمان»، "موقع مجموعة المستثمرون"، على الرابط: http://mosgcc.com/mos/magazine/print.php?storyid=746.

54. إميل أمين، «المرأة العُمانية تجربة رائدة»، صحيفة **عُمان** (مسقط: 27 تشرين الأول/ أكتوبر 2010).

55. المرجع السابق.

56. مريم الجلاهمة، «المرأة البحرينية: مشاركتها في العمل السياسي ودورها في التحول الديمقراطي»، ورقة عمل مقدمة في ورشة العمل الإقليمية حول النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي (عُمان: المركز الإقليمي للأمن الإنساني، 11 - 13 آذار/ مارس 2002).

57. مركز الدراسات والبحوث بمجلس النواب البحريني، مرجع سابق.

58. صحيفة أخبار الخليج (المنامة: 9 آذار/ مارس 2005).

59. «تقرير عن إنجازات وفعاليات المجلس الأعلى للمرأة لعام 2009»، وكالة أنباء البحرين (16 كانون الأول/ ديسمبر 2009)، على الرابط الآتي: www.bna.bh/?ID=160423، وانظر أيضاً: المجلس الأعلى للمرأة، «الأعلى للمرأة: نحو مزيد من النهوض بالبحرينية»، صحيفة الوسط (المنامة: 18 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

60. طيبة محمد الوادي، «تجربة مملكة البحرين في مجال تنمية مهارات المرأة وزيادة قدرتها التنافسية»، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل التدريبية التي أقامتها منظمة العمل العربية في سورية خلال الفترة (6 - 8 تموز/ يوليو 2009).

61. المرجع السابق.

62. موقع مراكز التنمية الأسرية على شبكة الإنترنت:
www.fdc-shj.ae/index.php?action=pages&id=4.

63. «مؤسسة التنمية الأسرية بالإمارات تستعرض بالرباط إنجازات المرأة الإماراتية»، وكالة أنباء الإمارات (16 تشرين الثاني/ نوفمبر 2007) www.wam.org.ae.

64. المرجع السابق.

65. صحيفة البيان (دبي: 26 شباط/ فبراير 2008).

66. «دبي: المجلس التنفيذي يدرج موضوع توفير بيئة إيجابية للموظفات الأمهات»، **صحيفة البيان** (دبي: 14 أيار/ مايو 2007).

67. موزة المالكي، «المرأة القطرية: طموحات وإنجازات»، مرجع سابق.

68. **صحيفة الراية** (الدوحة: 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

69. المرجع السابق.

70. المرجع السابق.

71. **التقرير الوطني لدولة الكويت**، مرجع سابق.

72. المرجع السابق.

73. غادة الحبيب، مرجع سابق.

74. المرجع السابق.

75. مهدي حسانين، «المرأة العُمانية: مسيرة إنجازات تستحق الوقوف عندها»، مرجع سابق.

76. محمد عبد اللاه، «الدور السياسي للمرأة في ظل التغيرات المعاصرة»، المنتدى الثاني لمؤتمر القمة العربية حول المرأة والسياسة (تونس: 31 أيار/ مايو - 1 حزيران/ يونيو 2001)، ص 7.

77. المجلس الأعلى للمرأة، «مشاركة المرأة في الإدارة واتخاذ القرار في مملكة البحرين»، على الرابط الآتي: www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=840.

78. تعد الشيخة مي إحدى قيادات الحركة الثقافية والفنية البارزات في البحرين؛ حيث أنشأت مركز الشيخ إبراهيم بن محمد آل خليفة للثقافة والبحوث، كما حصلت على درجة الماجستير في التاريخ السياسي من جامعة شيفلد بالمملكة المتحدة، وشغلت منصب الوكيل المساعد للثقافة والتراث في وزارة الإعلام عام 2002، وهي كاتبة وباحثة في مجال التاريخ؛ فقد نشر لها عدد من الكتب والبحوث، وحصدت جوائز كثيرة؛ منها: جائزة المرأة العربية المتميزة في مجال القيادة الإدارية، من مركز دراسات المرأة في باريس، واختارتها **مجلة فوربس** من بين أقوى 50 شخصية عربية.

79. صحيفة **أخبار الخليج** (المنامة: 9 آذار/ مارس 2008).

80. كوثر الغانم، «يوم المرأة العالمي بين إنجازات المرأة الكويتية وطموحاتها»، **وكالة الأنباء الكويتية** (7 آذار/ مارس 2008) على الرابط الآتي: www.kuna.net.kw/.../ArticleDetails.aspx?id...ar، وانظر أيضاً: مهدي حسانين، «فشل المرأة الكويتية في الانتخابات: هل هو تكريس لظاهرة خليجية؟» (25 حزيران/ يونيو 2008)، على الرابط الآتي: www.pcwesr.org.

81. الدستور الكويتي الذي أُصدر عام 1962، المادة 170.

82. صحيفة **القبس** (1 حزيران/ يونيو 2008).

83. جهاد سعدي، «المرأة الكويتية تدخل سلك الشرطة أول مرة»، **الجزيرة نت** (24 حزيران/ يونيو 2008)، على الرابط الآتي:
www.aljazeera.net/NR/exeres/88C952C0-D54E-42A3-9C0D-DCFB39058766.htm

84. **التقرير الوطني لدولة الكويت**، مرجع سابق.

85. المرجع السابق.

86. صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 22 شباط/ فبراير 2008).

87. «الإمارات تتقدم دولاً عريقة برلمانياً في نسبة العضوات»، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي: www.awapp.org/wmview.php?ArtID=1680، وانظر أيضاً: «الإماراتية الأولى والعربية الأصغر تؤدي القسم وتدخل منصة القضاء»، صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 8 تشرين الأول/ أكتوبر 2008).

88. موزة المالكي، «المرأة القطرية: طموحات وإنجازات»، مرجع سابق.

89. محمد صبرة، «أول مرة: وزيرتان في أكبر حكومة قطرية»، **إسلام أون لاين.نت** (1 تموز/ يوليو 2008) على الرابط الآتي: www.islamonline.net.

90. صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 9 آذار/ مارس 2004).

91. مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، «المشاركة السياسية للمرأة العُمانية الواقع والمأمول»، مجلة شؤون خليجية، العدد 36 القاهرة: شتاء 2004)، ص 130-131.

92. صحيفة الوطن (مسقط: 4 حزيران/ يونيو 2005).

93. المرأة العُمانية، موقع وزارة الخارجية العُمانية، على الرابط الآتي:
www.mofa.gov.om/mofanew/index_arabic.asp?id=18

94. مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، المرأة الخليجية وحصاد عام 2006، موقع بوابة المرأة، على الرابط:
www.womengateway.com/arwg/e-+library/Studies/PoliticalParticipation/education1.htm

95. أحمد سليمان، أول سعودية نائب وزير: كرسي الوزارة قريب جداً، شبكة إسلام أون لاين على شبكة الإنترنت،(2009/2/15)، على الرابط:
www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA_C&cid=1234631300043

96. صحيفة الرياض (الرياض: 7 حزيران/ يونيو 2009، وقد حصلت الدكتورة أروى على درجتي الماجستير والدكتوراه في علوم الحاسبات من جامعة جورج واشنطن، ولديها الكثير من الأوراق العلمية المنشورة، كما حصلت على منح بحثية وجوائز عالمية وعربية عدة.

الفصل الثالث

1. صحيفة الحياة (لندن: 12 تموز/ يوليو 2006).

2. **تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005**، مرجع سابق، ص 8.

3. نوزاد عبدالرحمن الهيتي، «مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل: نظرة تحليلية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (حزيران/ يونيو 2008)، ص 64.

4. صحيفة النهار (بيروت: 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

5. جمعية نهضة فتاة البحرين، دراسة أوضاع المرأة في البحرين (المنامة: مطبعة وزارة الإعلام، 1983)، ص 40.

6. المجلس الأعلى للمرأة، «دراسة موجة عن مسيرة المرأة البحرينية»، على الرابط الآتي:
www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=831

7. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، على الرابط الآتي:
www.pogar.org/arabic/countries/theme.aspx?cid=2&t=4
وانظر أيضاً: فوزية مطر، «مؤشرات مستوى تطور المرأة الخليجية»، صحيفة **الوسط** (المنامة: 3 آذار/ مارس 2007).

8. طيبة محمد الوادي، مرجع سابق.

9. مجموعة باحثين، **مجلس التعاون الخليجي عام 2002** (القاهرة: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، كانون الثاني/ يناير 2003)، ص 200.

10. مهدي حسانين، «فشل المرأة الكويتية»، مرجع سابق.

11. صحيفة **أخبار الخليج** (المنامة: 25 نيسان/ إبريل 2006).

12. *Financial Times*, 28 June 2008.

13. المرجع السابق.

14. «النساء يشكلن 10٪ من أعضاء السلك الدبلوماسي»، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة "أمان"، على الرابط الآتي:
www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=1069

15. قتيبة عبدالرحمن العاني، «المرأة الخليجية عنصر فاعل في التنمية الاقتصادية»، **مجلة آراء حول الخليج**، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 68.

16. صحيفة البيان (دبي: 1 آذار/ مارس 2008).

17. «المرأة الخليجية تفرض نفسها على الواقع الاقتصادي وتواجه تحديات كبيرة»، صحيفة **البيان** (دبي: 25 حزيران/ يونيو 2006).

18. موزة أحمد العبار، «المرأة الإماراتية الرقم المهم في مسيرة التنمية»، صحيفة **البيان** (دبي: 21 أيلول/ سبتمبر 2009).

19. جريدة الرؤية الاقتصادية (دبي: 25 آذار/ مارس 2010).

20. فضة عبدالله لوتاه، مرجع سابق.

21. قتيبة عبدالرحمن العاني، مرجع سابق، ص 69.

22. نوزاد عبدالرحمن الهيتي، ص 65.

23. موقع منتدى سيدات الأعمال القطريات على شبكة الإنترنت www.qbwf.net.

24. ميساء عبدالخالق، «المرأة القطرية سيدة أعمال تدير مشروعات كبيرة بنجاح وكفاءة»، موقع المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة (أمان) (21 حزيران/ يونيو 2007) www.amanjordan.org.

25. صحيفة العرب (الدوحة: 24 نيسان/ إبريل 2008).

26. انظر: www.al-khayma.com/investigations/qatariwomen_06042009.

27. المرجع السابق.

28. صحيفة الشرق الأوسط (لندن: 16 تشرين الأول/ أكتوبر 2008).

29. صحيفة الوطن (الرياض: 20 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008).

30. «أروى تتولى أعلى منصب بلدي لامرأة سعودية»، شبكة إسلام أون لاين (6 حزيران/ يونيو 2009)، على الرابط: www.islamonline.net.

31. «35٪ معدل مشاركة المرأة السعودية في البرامج العالمية لنشر الثقافة الرقمية»، موقع جوهر معلومات الشرق الأوسط التجارية (8 شباط/ فبراير 2010)، على الرابط: www.ameinfo.com/ar-161742.html.

32. المرجع السابق.

33. صحيفة الوطن (مسقط: 6 آب/ أغسطس 2008).

34. ناجية البلوشية، «المرأة العُمانية تمثل 42٪ من موظفي قطاع الخدمة المدنية و19.7٪ من موظفي القطاع الخاص»، جريدة **الرؤية** (الدوحة: 27 كانون الثاني/ يناير 2011).

35. «دور المرأة في التنمية الاقتصادية في سلطنة عُمان»، "موقع مجموعة المستثمرون"، على الرابط الآتي: mosgcc.com/mos/magazine/print.php?storyid=746.

36. صحيفة **القبس** (الكويت: 29 آذار/ مارس 2008).

37. شبكة **إسلام أون لاين** (26 آب/ أغسطس 2000)، على الرابط الآتي: www.islamonline.net/servlet/Satellite?c....

38. **المصرفية الإسلامية**، العدد 9 (الرياض: 1 كانون الثاني/ يناير 2010).

39. نوزاد عبدالرحمن الهيتي، مرجع سابق، ص 66، وانظر أيضاً: باقر سلمان النجار، مرجع سابق، ص 50.

40. المرجع السابق، ص 67.

41. المرجع السابق.

42. صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 11 كانون الثاني/ يناير 2010).

43. شيرين أحمد شوقي، «دور المرأة في أسواق العمل الخليجية»، مجلة **آراء حول الخليج**، العدد 47 (دبي: آب/ أغسطس 2008)، ص 71.

44. نضال محمد الطنيجي، «فرص العمل المتكافئة بين المرأة والرجل»، ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة النقاشية الدولية، تحت عنوان المرأة والعمل، وقد نظمتها منظمة العمل الدولية بالتعاون والاتحاد البرلماني الدولي (جنيف، 6 – 9 كانون الأول/ ديسمبر 2007).

45. صحيفة **الراية** (الدوحة: 4 آذار/ مارس 2008).

46. هند آل الشيخ، «المرأة والاقتصاد»، ورقة مقدمة إلى ندوة دور المرأة في التنمية (الرياض: 31 تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

47. صحيفة الحياة (لندن: 10 كانون الأول/ ديسمبر 2006).

48. صحيفة عكاظ (الرياض: 9 كانون الأول/ ديسمبر 2006).

49. رمضان عويس، «ازدهار المجتمع المدني هل يدعم الديمقراطية الخليجية؟»، شبكة إسلام أون لاين (12 تشرين الثاني/ نوفمبر 2000)، على الرابط الآتي:

www.islamonline.net/Arabic/politics/2000/11/article6.shtml

50. قيس النوري، «الثقافة التقليدية ومتغيرات التحضر العربي الخليجي»، مجلة **شؤون اجتماعية**، العدد 28 (الشارقة: 1990)، ص 100.

51. عطا السيد الشعراوي، «جمعيات المجتمع المدني النسائي الخليجي: الواقع والمستقبل»، موقع مركز الخليج للأبحاث على شبكة الإنترنت (12 تشرين الأول/ أكتوبر 2007). www.grc.ae/، وقد تم النشر في مجلة **آراء حول الخليج**، العدد 60 (دبي: أيلول/ سبتمبر 2009).

52. الدكتورة بهية الجشي، «النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي»، ورقة عمل مقدمة إلى المركز الإقليمي للأمن الإنساني (عُمان: 11 - 13 آذار/ مارس 2002).

53. المرجع السابق.

54. سماء سليمان، «المشاركة السياسية للمرأة الخليجية: البحرين دراسة حالة»، مجلة **شؤون خليجية**، العدد 32 (القاهرة: شتاء 2003)، ص 122.

55. المجلس الأعلى للمرأة، لجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة والجمعيات واللجان النسائية، موقع المجلس الأعلى للمرأة، على الرابط:

www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=1223

56. مريم الجلاهمة، مرجع سابق.

57. سبيكة النجار، «الحركة النسائية في الخليج»، دراسة منشورة على الرابط الآتي:

www.womengateway.com/.../SubpageArticle.aspx?...

58. المرجع السابق.

59. معصومة المبارك، «المشاركة السياسية للمرأة في دول مجلس التعاون، الواقع والاستشراف المستقبلي»، ورقة عمل مقدمة لندوة المرأة والسياسة ودورها في التنمية (الدوحة: 21 - 23 نيسان/ إبريل 2002).

60. المرجع السابق.

61. المرجع السابق.

62. علي راضي حسانين، «دور المرأة الكويتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية» (9 آذار/ مارس 2004)، على الرابط الآتي:
www.ehcconline.org/information_center/wmview.php?ArtID=54

63. موقع الاتحاد والجمعيات النسائية على شبكة الإنترنت: http://moumineen.ae/assou.htm.

64. موزة غباش، «التمكين السياسي للمرأة في الإمارات»، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية حول التمكين السياسي للنساء خطوة ضرورية نحو الإصلاح السياسي في الوطن العربي (صنعاء: 11 - 13 كانون الأول/ ديسمبر 2004).

65. سبيكة النجار، مرجع سابق.

66. موزة غباش، مرجع سابق.

67. الاتحاد النسائي العام، **الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة** (أبوظبي: الاتحاد النسائي العام، د.ت.)، ص 60-61.

68. «تطور أوضاع المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة» في **التقرير السنوي الاستراتيجي لعام 2007/ 2008** (برادفورد، المملكة المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والإعلام)، على الرابط الآتي: www.emasc.com/contentdetails.asp?ContentId=17363

69. المرجع السابق.

70. معصومة المبارك، مرجع سابق، وانظر أيضاً: صحيفة الحياة (لندن: 7 نيسان/ إبريل 2002).

71. هاني نسيرة، «المجتمع المدني والمرأة في الخليج من الهامش إلى المتن»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 37 (دبي: تشرين الأول/ أكتوبر 2007)، ص 47-49.

72. شريفة إبراهيم الشملان، «الجمعيات الخيرية النسائية السعودية ودورها في عملية التنمية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 70 (دبي: تموز/ يوليو 2010)، ص 59.

73. المرجع السابق، ص 60.

74. سبيكة النجار، مرجع سابق.

75. عطا السيد الشعراوي، مرجع سابق، ص 79.

76. مهدي حسانين، «المرأة العُمانية: مسيرة إنجازات تستحق الوقوف عندها»، مرجع سابق.

77. سبيكة النجار، مرجع سابق، وانظر أيضاً: وكالة الأنباء القطرية، على الرابط الآتي:
www.qnaol.net/QNAAr/Main_Sectors/Family_Society/Pages/Womenstatus.aspx

78. المرجع السابق.

79. خدمات اجتماعية، موقع وزارة الخارجية القطرية على شبكة الإنترنت، www.mofa.gov.qa/details.cfm?id=118.

80. نوزاد عبدالرحمن الهيتي، «الدور التنموي لمؤسسات المجتمع المدني في قطر: دار الإنماء الاجتماعي نموذجاً»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 70 (دبي: تموز/ يوليو 2010)، ص 62.

81. المرجع السابق، ص 63.

82. عطا السيد الشعراوي، مرجع سابق، ص 79.

83. من كلمة للشيخة فاطمة بنت مبارك خلال افتتاح المؤتمر الثاني للنساء البرلمانيات والنساء في مراكز صنع القرار في دول مجلس التعاون الخليجي (أبوظبي: تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

84. من توصيات أعمال الندوة الخليجية الأولى حول مشاركة النساء في الشأن العام (المنامة: 10 - 12 أيار/ مايو 2007).

85. أحمد منيسي، «الانفتاح السياسي في الخليج بين المحفزات والمعوقات»، شبكة إسلام أون لاين (26 آب/ أغسطس 2003)، على الرابط:
www.islamonline.net/Arabic/politics/2003/08/article14.shtml.

86. الوسط (المنامة: 15 حزيران/ يونيو 2004).

87. سماء سليمان، مرجع سابق، ص 120.

88. فوزية مطر، «البحرينية ليست جديدة على المشاركة السياسية»، الحوار المتمدن، العدد 1733 (13 تشرين الثاني/ نوفمبر 2006)، على الرابط الآتي:
www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=80762

89. غنية جاسم عليوي، «المرأة البحرينية والمشاركة في الانتخابات»، ورقة مقدمة في الاجتماع الرابع للمكتب الدائم للاتحاد النسائي العربي العام (الخرطوم: 8 – 10 كانون الثاني/ يناير 2008)، وانظر أيضاً: صحيفة الوسط (المنامة: 18 تشرين الأول/ أكتوبر 2007)، وكذلك: معصومة المبارك، مرجع سابق.

90. معصومة المبارك، مرجع سابق.

91. بدرية عبدالله العوضي، «المواطنة في قوانين الجنسية لدول الخليج العربية»، في أعمال ندوة ثقافة المواطنة لدول مجلس التعاون الخليجي (المنامة: معهد البحرين للتنمية السياسية، 2008)، ص 155، وانظر أيضاً: صحيفة الحياة (لندن: 17 أيار/ مايو 2005)، وكذلك: صحيفة الرأي العام (الكويت: 17 أيار/ مايو 2004).

92. هبة رؤوف عزت، المرأة والعمل السياسي: رؤية إسلامية (واشنطن: المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 1995)، ص 247، نقلاً عن زكي الميلاد، تجديد التفكير الديني في مسألة المرأة (الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، 2001)، ص 56، وانظر أيضاً: الجزيرة نت «التقاليد الاجتماعية والاجتهادات الفقهية: الحقوق السياسية للمرأة الكويتية مشكلة تبحث عن حل»، الجزيرة نت (3 تشرين الأول/ أكتوبر 2004) على الرابط الآتي:
www.aljazeera.net/NR/exeres/AB609AAC-BF94-4584-9382-FDCFE747 DEBB.htm

93. صحيفة الرأي العام (الكويت: 17 أيار/ مايو 2004).

94. شملان يوسف العيسى، «التأثيرات السياسية للعولمة في دول الخليج العربية»، في مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الخليج: تحديات المستقبل (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2005)، ص 111.

95. وفقاً لحكم المادة 6 من المرسوم الأميري رقم 1 لسنة 1959 بقانون الجنسية الكويتية.

96. بدرية عبدالله العوضي، «المواطنة في قوانين الجنسية لدول الخليج العربية»، مرجع سابق، ص 156، وانظر أيضاً: المدهون، مرجع سابق.

97. صحيفة الوطن (الكويت: 11 حزيران/ يونيو 2006).

98. هيلة حميد المكيمي، «المشاركة الانتخابية للمرأة الخليجية: مؤشرات ودلالات»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 33.

99. بدرية عبدالله العوضي، «التجربة الكويتية في الانتخابات التشريعية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 54 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 28.

100. عبدالجليل زيد المرهون، «المرأة الخليجية بعد انتخابات الكويت»، صحيفة القبس (الكويت: 20 أيار/ مايو 2009).

101. نرمين أحمد عبدالحميد، «انتخابات الإمارات: أي موقع في إطار الإصلاح؟»، شبكة إسلام أون لاين (25 كانون الأول/ ديسمبر 2006)، على الرابط الآتي:

www.onislam.net/arabic/newsanalysis/analysis-opinions/arab-region/86930-2006-06-25%2000-00-00.html

102. انظر: السعد عمر المنهالي، «أمل القبيسي: عروس بين القلاع»، صحيفة الاتحاد (أبوظبي: 24 كانون الأول/ ديسمبر 2006).

103. وحيد عبدالمجيد، «عام المرأة الخليجية»، صحيفة الاتحاد (أبوظبي: 1 كانون الثاني/ يناير 2007).

104. بشير سعيد أبو القرايا، «المرأة الإماراتية في مواجهة مشكلات التطور»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 55.

105. «الإمارات تتقدم دولاً عريقة برلمانياً في نسبة العضوات»، مرجع سابق.

106. صحيفة **الحياة** (لندن: 4 تشرين الأول/ أكتوبر 1999).

107. أنور الياسين، «مجلس الشورى السعودي تجربة رائدة»، مجلة **العربي**، العدد 454 (الكويت: أيلول/ سبتمبر 1996).

108. صحيفة **الرياض** (الرياض: 12 تشرين الأول/ أكتوبر 2003).

109. كوثر القاضي، مرجع سابق.

110. معصومة المبارك، مرجع سابق.

111. المرجع السابق.

112. صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 2 تموز/ يوليو 2006).

113. صحيفة **الجزيرة** (الرياض: 11 تشرين الأول/ أكتوبر 2009)، وانظر أيضاً: صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 11 تشرين الأول/ أكتوبر 2009).

114. سماء سليمان، «المشاركة السياسية للمرأة الخليجية: الواقع والتحديات واستراتيجيات التفعيل»، مجلة **شؤون خليجية**، العدد 26 (القاهرة: صيف 2001)، ص 17-18.

115. صحيفة **26 سبتمبر** (اليمن: 9 تشرين الأول/ أكتوبر 2003).

116. دور المرأة العُمانية في المجال السياسي، موقع وزارة الإعلام العُمانية على شبكة الإنترنت، على الرابط الآتي: www.omanet.om/arabic/social/dev13.asp?cat=sdev&subcat=sdev2،

وانظر أيضاً: صحيفة **الوطن** (مسقط: 28 تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

117. أيمن السيد عبدالوهاب، «الانتخابات القطرية خطوة على طريق الديمقراطية»، مجلة **السياسة الدولية**، العدد 136 (القاهرة: نيسان/ إبريل 1999)، ص 174.

118. خالد علي عبدالخالق، «المشاركة والتمثيل النسائي في المجالس التشريعية الخليجية»، مجلة **آراء حول الخليج**، العدد 43 (دبي: نيسان/ إبريل 2008)، ص 88-90.

119. وضحى علي السويدي، ورقة مقدمة إلى ندوة المرأة والسياسة ودورها في التنمية (الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، 21 - 23 نيسان/ إبريل 2002).

120. سبيكة النجار، «نحو تفعيل المشاركة السياسية للمرأة»، صحيفة الوطن (الرياض: 30 أيار/ مايو 2006).

121. شحاتة ناصر، «المرأة الخليجية والانتخابات: أسباب التعثر وآليات دفع المشاركة»، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، على الرابط الآتي:
www.ecssr.ae/ECSSR/appmanager/portal/ecssr?

122. «السعوديون يعتبرون مشاركة المرأة السياسية مخالفة شرعية»، شبكة الإعلام العربية (15 تموز/ يوليو 2010)، على الرابط الآتي:
www.moheet.com/show_news.aspx?nid=394522& pg=5

123. حسن أبو طالب،« تمكين المرأة الخليجية بين الوعي والقيود»، موقع إذاعة سويسرا (21 حزيران/ يونيو 2005)، على الرابط الآتي:
www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=4571056

124. عبدالله العمادي، «المرأة الخليجية ورحلة البحث عن ثقة الناخبين»، الجزيرة نت (7 أيار/ مايو 2002) على الرابط الآتي:
www.aljazeera.net/.../4FA609C5-79BA-497D-BEBF-9FE178DEF8C4.htm

125. موزة المالكي، «بعض المعوقات التي تحد من المشاركة السياسية للمرأة العربية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008)، ص 40.

126. المرجع السابق، ص 41.

127. مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، «المرأة العربية والمشاركة السياسية: الحاضر والمستقبل»، 17شباط/ فبراير 2005، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي:
www.awapp.org/wmview.php?ArtID=501

128. تقرير التنمية الإنسانية العربية، **2005**، مرجع سابق، ص 171.

129. ناصر، مرجع سابق.

130. المرجع السابق.

131. من توصيات المؤتمر الإقليمي الثاني للنساء البرلمانيات والنساء في مراكز صنع القرار السياسي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (أبوظبي 30 - 31 تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

المصادر والمراجع

الوثائق والمصادر الأولية

الاتحاد النسائي العام، **الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة** (أبوظبي: الاتحاد النسائي العام، د.ت.).

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **تقرير التنمية البشرية لعام 2004** (بيروت: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مركز دراسات الوحدة العربية، 2004).

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **تقرير التنمية الإنسانية العربية** (نيويورك: الأمم المتحدة، 2005).

الدستور الإماراتي الذي أُصدر عام 1971.

الدستور البحريني الذي أُصدر عام 2002.

الدستور القطري الدائم الذي أُصدر عام 2003.

الدستور الكويتي الذي أُصدر عام 1962.

مجلس التعاون لدول الخليج العربية، **مرئيات الهيئة الاستشارية التي تم اعتمادها من قبل المجلس الأعلى خلال الفترة 1999 – 2008**، ط4 (الرياض: مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الأمانة العامة، 2009).

المرسوم الأميري رقم 1 الذي أُصدر عام 1959.

المرسوم الأميري القطري رقم 17 لسنة 1998.

منظمة العمل العربية، **الكتاب الدوري لإحصائيات العمل في البلدان العربية**، العدد السابع (القاهرة: منظمة العمل العربية، 2007).

النظام الأساسي لسلطنة عُمان الذي أُصدر عام 1996.

النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الذي أصدر عام 1992.

لجنة شؤون المرأة، **التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجين +15** (الكويت: لجنة شؤون المرأة، مجلس الوزراء، نيسان/ إبريل 2009).

هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية المواطنة، **تقرير الموارد البشرية 2007** (دبي: تنمية، 2007).

الكتب

أعمال ندوة ثقافة المواطنة لدول مجلس التعاون الخليجي (المنامة: معهد البحرين للتنمية السياسية، 2008).

باقر سلمان النجار، المرأة في الخليج العربي وتحولات الحداثة العسيرة (بيروت: المركز الثقافي العربي، 2000).

بدرية العماري، المجلس البلدي المركزي بدولة قطر ودور المرأة (الدوحة: دار الشرق، 1998).

جمعية نهضة فتاة البحرين، دراسة أوضاع المرأة في البحرين (المنامة: مطبعة وزارة الإعلام، 1983).

الخليج: تحديات المستقبل (أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2005).

زكي الميلاد، تجديد التفكير الديني في مسألة المرأة (الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، 2001).

شمة بنت محمد بن خالد آل نهيان، المرأة العاملة والرضا الوظيفي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ط2 (أبوظبي: مطبعة إكسبريس للطباعة، 1998).

علي عبدالقادر علي، التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2007).

عمر الحسن (محرراً)، مجلس التعاون الخليجي بعد عشرين عاماً من إنشائه (القاهرة: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2001).

مجموعة باحثين، مجلس التعاون الخليجي عام 2002 (القاهرة: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، كانون الثاني/ يناير 2003).

محمد غانم الرميحي، البترول والتغيير الاجتماعي في الخليج العربي (القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية، 1995).

محمد سعيد النابلسي، الاقتصاد السياسي (دمشق: مطابع مؤسسة الوحدة، 1981).

محمد غانم الرميحي، معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعات الخليج العربي المعاصرة، ط2 (بيروت: دار الجديد، 1995).

وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية (القاهرة: منشورات الحلبي الحقوقية، 2009).

الدوريات

ابتسام بنت هويدن الكتبي، «المرأة العربية والحاجة إلى التمكين»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

أنور الياسين، «مجلس الشورى السعودي تجربة رائدة»، مجلة العربي، العدد 454 (الكويت: أيلول/ سبتمبر 1996).

أيمن السيد عبدالوهاب، «الانتخابات القطرية خطوة على طريق الديمقراطية»، مجلة السياسة الدولية، العدد 136 (القاهرة: نيسان/ إبريل 1999).

بشير سعيد أبو القرايا، «المرأة الإماراتية في مواجهة مشكلات التطور»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

خالد علي عبدالخالق، «المشاركة والتمثيل النسائي في المجالس التشريعية الخليجية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 43 (دبي: نيسان/ إبريل 2008).

سماء سليمان، «المشاركة السياسية للمرأة الخليجية: الواقع والتحديات واستراتيجيات التفعيل»، مجلة شؤون خليجية، العدد 26 (القاهرة: صيف 2001).

سماء سليمان، «المشاركة السياسية للمرأة الخليجية: البحرين دراسة حالة»، مجلة شؤون خليجية، العدد 32 (القاهرة: شتاء 2003).

شريفة إبراهيم الشملان، «الجمعيات الخيرية النسائية السعودية ودورها في عملية التنمية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 70 (دبي: تموز/ يوليو 2010).

شيرين أحمد شوقي، «دور المرأة في أسواق العمل الخليجية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 47 (دبي: آب/ أغسطس 2008).

عطا السيد الشعراوي، «جمعيات المجتمع المدني النسائي الخليجي: الواقع والمستقبل»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 60 (دبي: أيلول/ سبتمبر 2009).

فاطمة الصايغ، «المرأة والمشاركة السياسية في دول الخليج: التحديات والعلاج»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

قتيبة عبدالرحمن العاني، «المرأة الخليجية عنصر فاعل في التنمية الاقتصادية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

قيس النوري، «الثقافة التقليدية ومتغيرات التحضر العربي الخليجي»، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 28 (الشارقة: 1990).

مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، «المشاركة السياسية للمرأة العُمانية الواقع والمأمول»، مجلة شؤون خليجية، العدد 36 القاهرة: شتاء 2004).

موزة عبدالله المالكي، «المدارس المستقلة في قطر: تجربة تعليمية متميزة وقفزة تاريخية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 48 (دبي: تشرين الأول/ أكتوبر 2008).

موزة المالكي، «بعض المعوقات التي تحد من المشاركة السياسية للمرأة العربية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

نوزاد عبدالرحمن الهيتي، «الدور التنموي لمؤسسات المجتمع المدني في قطر: دار الإنماء الاجتماعي نموذجاً»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 70 (دبي: تموز/ يوليو 2010).

نوزاد عبدالرحمن الهيتي، «مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل: نظرة تحليلية»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (حزيران/ يونيو 2008).

هاني نسيرة، «المجتمع المدني والمرأة في الخليج من الهامش إلى المتن»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 37 (دبي: تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

هبة عبدالعزيز، «تعليم المرأة في الخليج: الوضع الراهن وآفاق المستقبل»، مجلة آراء حول الخليج (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

هيلة حميد المكيمي، «المشاركة الانتخابية للمرأة الخليجية: مؤشرات ودلالات»، مجلة آراء حول الخليج، العدد 45 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

الصحف

إميل أمين، «المرأة العُمانية: تجربة رائدة»، صحيفة **عُمان** (مسقط: 27 تشرين الأول/ أكتوبر 2010).

«الإماراتية الأولى والعربية الأصغر تؤدي القسم وتدخل منصة القضاء»، صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 8 تشرين الأول/ أكتوبر 2008).

بدرية عبدالله العوضي، «التجربة الكويتية في الانتخابات التشريعية»، مجلة **آراء حول الخليج**، العدد 54 (دبي: حزيران/ يونيو 2008).

حبيب الصايغ، «ماذا بعد الوزيرتين؟» صحيفة **الخليج** (دبي: 13 شباط/ فبراير 2006).

«دبي: المجلس التنفيذي يدرج موضوع توفير بيئة إيجابية للموظفات الأمهات»، **صحيفة البيان** (دبي: 14 أيار/ مايو 2007).

سبيكة النجار، «نحو تفعيل المشاركة السياسية للمرأة»، صحيفة **الوطن** (الرياض: 30 أيار/ مايو 2006).

السعد عمر المنهالي، «أمل القبيسي: عروس بين القلاع»، صحيفة **الاتحاد** (أبوظبي: 24 كانون الأول/ ديسمبر 2006).

عبدالجليل زيد المرهون، «المرأة الخليجية بعد انتخابات الكويت»، صحيفة **القبس** (الكويت: 20 أيار/ مايو 2009).

عبيدلي العبيدلي، «أما آن للمرأة الخليجية أن تنعم بشيء من حقوقها؟» صحيفة **الوسط** (المنامة: 22 تشرين الأول/ أكتوبر 2009).

علي القحيص، «التفوق في العباءة السوداء: المرأة الإماراتية عين على الثقافة وعين على المجلس الوطني»، صحيفة **الرياض** (الرياض: 5 كانون الأول/ ديسمبر 2003).

فوزية مطر، «مؤشرات مستوى تطور المرأة الخليجية»، صحيفة **الوسط** (المنامة: 3 آذار/ مارس 2007).

كوثر القاضي، «المرأة السعودية تقفز الحواجز وتحقق الإنجازات» صحيفة **الوطن** (الرياض: 30 كانون الأول/ ديسمبر 2007).

لؤلؤة الفيصل، «إنجازات المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي تتطور في إطار خطط التنمية»، صحيفة **الشرق الأوسط** (لندن: 29 حزيران/ يونيو 2004).

لؤي المدهون، «المرأة الخليجية وحقوقها السياسية»، صحيفة **الاتحاد** (أبوظبي: 24 أيار/ مايو 2005).

المجلس الأعلى للمرأة، «الأعلى للمرأة: نحو مزيد من النهوض بالبحرينية»، صحيفة **الوسط** (المنامة: 18 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

«المرأة الخليجية تفرض نفسها على الواقع الاقتصادي وتواجه تحديات كبيرة»، صحيفة **البيان** (دبي: 25 حزيران/ يونيو 2006).

موزة أحمد العبار، «المرأة الإماراتية الرقم المهم في مسيرة التنمية»، صحيفة **البيان** (دبي: 21 أيلول/ سبتمبر 2009).

ناجية البلوشية، «المرأة العُمانية تمثل 42٪ من موظفي قطاع الخدمة المدنية و19.7٪ من موظفي القطاع الخاص»، جريدة **الرؤية** (الدوحة: 27 كانون الثاني/ يناير 2011).

هيام المفلح، «إنجازات مشرقة عاشتها المرأة السعودية في عهد خادم الحرمين»، صحيفة **الرياض** (الرياض: 16 أيلول/ سبتمبر 2009).

وحيد عبدالمجيد، «عام المرأة الخليجية»، صحيفة **الاتحاد** (أبوظبي: 1 كانون الثاني/ يناير 2007).

صحيفة **المصرفية الإسلامية**، العدد 9 (الرياض: 1 كانون الثاني/ يناير 2010).

صحيفة **26 سبتمبر** (اليمن: 9 تشرين الأول/ أكتوبر 2003).

صحيفة **الاتحاد** (أبوظبي: 1 تشرين الثاني/ نوفمبر 2007).

صحيفة **أخبار الخليج** (المنامة: 25 نيسان/ إبريل 2006، 9 آذار/ مارس 2005، 9 آذار/ مارس 2008، 6 شباط/ فبراير 2006).

صحيفة البيان (دبي: 1 آذار/ مارس 2008، 26 شباط/ فبراير 2008).

صحيفة الجزيرة (الرياض: 11 تشرين الأول/ أكتوبر 2009).

صحيفة الحياة (لندن: 4 تشرين الأول/ أكتوبر 1999، 7 نيسان/ إبريل 2002، 10 كانون الأول/ ديسمبر 2006، 12 تموز/ يوليو 2006، 17 أيار/ مايو 2005).

صحيفة الراية (الدوحة: 4 آذار/ مارس 2008، 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009، 5 آذار/ مارس 1999).

صحيفة الرأي العام (الكويت: 17 أيار/ مايو 2004، 17 أيار/ مايو 2004).

صحيفة الرؤية الاقتصادية (دبي: 25 آذار/ مارس 2010).

صحيفة الرياض (الرياض: 12 تشرين الأول/ أكتوبر 2003، 7 حزيران/ يونيو 2009، 5 آذار/ مارس 2008).

صحيفة الشرق (الدوحة: 3 آذار/ مارس 2010).

صحيفة الشرق الأوسط (لندن: 2 تموز/ يوليو 2006، 11 تشرين الأول/ أكتوبر 2009، 16 تشرين الأول/ أكتوبر 2008، 11 كانون الثاني/ يناير 2010، 22 شباط/ فبراير 2008، 9 آذار/ مارس 2004، 29 حزيران/ يونيو 2004).

صحيفة العرب (الدوحة: 24 نيسان/ إبريل 2008).

صحيفة عكاظ (الرياض: 9 كانون الأول/ ديسمبر 2006).

صحيفة القبس (الكويت: 5 تشرين الثاني/ نوفمبر 2009، 29 آذار/ مارس 2008، 1 حزيران/ يونيو 2008).

صحيفة النهار (بيروت: 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009، 14 كانون الأول/ ديسمبر 2009).

صحيفة الوسط (المنامة: 15 حزيران/ يونيو 2004، 18 تشرين الأول/ أكتوبر 2007، 3 آذار/ مارس 2007).

صحيفة الوطن (مسقط: 28 تشرين الأول/ أكتوبر 2007، 6 آب/ أغسطس 2008، 4 حزيران/ يونيو 2005).

صحيفة **الوطن** (الكويت: 11 حزيران/ يونيو 2006).

صحيفة **الوطن** (الرياض: 20 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008).

صحيفة **الوقت** (المنامة: 15 شباط/ فبراير 2010، 30 نيسان/ إبريل 2008، 2 نيسان/ إبريل 2008، 28 شباط/ فبراير 2008).

Financial Times, 28 June 2008

المراجع غير المنشورة

بهية الجشي، «النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي»، ورقة عمل مقدمة إلى المركز الإقليمي للأمن الإنساني (عُمان: 11 – 13 آذار/ مارس 2002).

توصيات أعمال الندوة الخليجية الأولى حول مشاركة النساء في الشأن العام (المنامة: 10 – 12 أيار/ مايو 2007).

توصيات المؤتمر الإقليمي الثاني للنساء البرلمانيات والنساء في مراكز صنع القرار السياسي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (أبوظبي 30 – 31 تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

رفيعة الطالعي، «التمكين السياسي للمرأة في عُمان»، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية (صنعاء: 11 – 13 كانون الأول/ ديسمبر 2004).

طيبة محمد الوادي، «تجربة مملكة البحرين في مجال تنمية مهارات المرأة وزيادة قدرتها التنافسية»، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل التدريبية التي أقامتها منظمة العمل العربية في سورية خلال الفترة (6 – 8 تموز/ يوليو 2009).

علي الطراح، «تمكين المرأة الخليجية بين تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر المجتمع المدني وتمكين المرأة العربية (المنامة: شباط/ فبراير 2006).

غنية جاسم عليوي، «المرأة البحرينية والمشاركة في الانتخابات»، ورقة مقدمة في الاجتماع الرابع للمكتب الدائم للاتحاد النسائي العربي العام (الخرطوم: 8 – 10 كانون الثاني/ يناير 2008).

فضة عبدالله لوتاه، «إسهام المرأة الإماراتية في سوق العمـل»، ورقـة مقدمـة إلى ورشـة العمـل التدريبية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية (دمشق: 8 تموز/ يوليو 2009).

كلمة للشيخة فاطمة بنت مبارك، خلال افتتاح المؤتمر الثاني للنساء البرلمانيات والنساء في مراكز صنع القرار في دول مجلس التعاون الخليجي (أبوظبي: تشـرين الأول/ أكتوبر 2007).

كلمة للدكتورة شيخة المسند رئيس جامعة قطر في إحدى جلـسات ورشـة العمـل القطريـة - التركية الأولى حول المرأة والتنمية، المعقودة في 7 شباط/ فبراير 2009.

محمد غانم الرميحي، «العولمة والأبعاد العلمية والثقافية لدور المـرأة في الخلـيج»، ورقـة عمـل مقدمة إلى مؤتمر المرأة الخليجية والألفية الثالثة: الفرص والتحديات (المنامة: جمعية نهـضة فتـاة البحرين، 7 - 8 آذار/ مارس 2000).

موزة عبدالله المالكي، «المرأة القطرية: طموحات وإنجازات»، ورقة عمـل مقدمـة إلى المنتـدى الديمقراطي الثاني للمرأة (صنعاء: تشـرين الثاني/ نوفمبر 2006).

مـريم الجلاهمـة، «المـرأة البحرينيـة: مـشاركتها في العمـل الـسياسي ودورهـا في التحـول الديمقراطي»، ورقة عمل مقدمة في ورشة العمل الإقليمية حول النـوع الاجتماعـي والتحـول الديمقراطي في الوطن العربي (عُمان: المركز الإقليمي للأمن الإنـساني، 11 - 13 آذار/ مـارس 2002).

محمد عبد اللاه، «الدور السياسي للمرأة في ظل التغيرات المعاصرة»، المنتدى الثاني لمؤتمر القمـة العربية حول المرأة والسياسة (تونس: 31 أيار/ مايو - 1 حزيران/ يونيو 2001).

معصومة المبارك، «المشاركة السياسية للمرأة في دول مجلـس التعـاون، الواقـع والاستـشراف المستقبلي»، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة المرأة والسياسة ودورها في التنميـة (الدوحـة: 21 - 23 نيسان/ إبريل 2002).

مـوزة غبـاش، «التمكـين الـسياسي للمـرأة في الإمـارات»، ورقـة عمـل مقدمـة إلى المنتـدى الديمقراطي الأول للمـرأة العربيـة حـول التمكـين الـسياسي للنـساء خطـوة ضروريـة نحـو الإصلاح السياسي في الوطن العربي (صنعاء: 11 - 13 كانون الأول/ ديسمبر 2004).

نضال محمد الطنيجي، «فرص العمل المتكافئة بين المرأة والرجل»، ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة النقاشية الدولية تحت عنوان المرأة والعمل التي نظمتها منظمة العمل الدولية بالتعاون والاتحاد البرلماني الدولي (جنيف، 6 – 9 كانون الأول/ ديسمبر 2007).

هند آل الشيخ، «المرأة والاقتصاد»، ورقة مقدمة إلى ندوة دور المرأة في التنمية (الرياض: 31 تشرين الأول/ أكتوبر 2007).

وضحى علي السويدي، ورقة مقدمة إلى ندوة المرأة والسياسة ودورها في التنمية (الدوحة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، 21 – 23 نيسان/ إبريل 2002).

المراجع الإلكترونية

«35٪ معدل مشاركة المرأة السعودية في البرامج العالمية لنشر الثقافة الرقمية»، موقع **جوهر معلومات الشرق الأوسط التجارية** (8 شباط/ فبراير 2010)، على الرابط:
.www.ameinfo.com/ar-161742.html

إجابة الحكومة السعودية على الأسئلة المضمنة في الوثيقة رقم CEDAW/C/SAU/Q/2، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، 2007، على الرابط الآتي:

www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/.../cedaw.c.sau.q.2.add1_ar.doc

أحمد منيسي، «الانفتاح السياسي في الخليج بين المحفزات والمعوقات»، **شبكة إسلام أون لاين** (26 آب/ أغسطس 2003)، على الرابط:

www.islamonline.net/Arabic/politics/2003/08/article14.shtml.

أحمد سليمان، أول سعودية نائب وزير: كرسي الوزارة قريب جداً، **شبكة إسلام أون لاين** على شبكة الإنترنت، 2009/2/15. على الرابط:

www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA_C&cid=1234631300043

«أروى تتولى أعلى منصب بلدي لامرأة سعودية»، **شبكة إسلام أون لاين** (6 حزيران/ يونيو 2009)، على الرابط: www.islamonline.net

«الإمارات تنفرد بأعلى نسبة إناث في التعليم العالي في العالم»، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة "أمان" (2 كانون الثاني/ يناير 2005)، على الرابط الآتي:
www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=1545

«الإمارات تتقدم دولاً عريقة برلمانياً في نسبة العضوات»، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي: www.awapp.org/wmview.php?ArtID=1680.

«إدماج المرأة في التنمية»، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة "أمان" على الرابط: ?www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php

أشرف كشك، «حقوق الإنسان في الخليج: خطوات وتحديات»، **شبكة إسلام أون لاين** (14 آذار/ مارس 2006) على الرابط الآتي:

.www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA_C&cid

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، على الرابط الآتي:

www.pogar.org/arabic/countries/theme.aspx?cid=2&t=4

«تطور أوضاع المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة» في **التقرير السنوي الاستراتيجي لعام 2007/ 2008** (برادفورد، المملكة المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والإعلام)، على الرابط الآتي: www.emasc.com/contentdetails.asp?ContentId=17363

التقرير الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة: بيجين +15، على الرابط الآتي: htte://css.escwa.org.lb/ecw/1065/UAE_formatted.doc

تقرير التنمية الإنسانية العربية (الأمم المتحدة، 2002)، على الرابط الآتي: www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493

«تقرير عن إنجازات وفعاليات المجلس الأعلى للمرأة لعام 2009»، وكالة أنباء البحرين (16 كانون الأول/ ديسمبر 2009)، على الرابط الآتي: www.bna.bh/?ID=160423

الجزيرة نت «التقاليد الاجتماعية والاجتهادات الفقهية: الحقوق السياسية للمرأة الكويتية مشكلة تبحث عن حل»، **الجزيرة نت** (3 تشرين الأول/ أكتوبر 2004)، على الرابط الآتي:

www.aljazeera.net/NR/exeres/AB609AAC-BF94-4584-9382-FDCFE747 DEBB.htm

جهاد سعدي، «المرأة الكويتية تدخل سلك الشرطة أول مرة»، **الجزيرة نت** (24 حزيران/ يونيو 2008)، على الرابط الآتي:

www.aljazeera.net/NR/exeres/88C952C0-D54E-42A3-9C0D-DCFB39058766.htm

حسن أبو طالب، « تمكين المرأة الخليجية بين الوعي والقيود»، موقع إذاعة سويسرا (21 حزيران/ يونيو 2005)، على الرابط الآتي:
www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=4571056

«خدمات اجتماعية»، موقع وزارة الخارجية القطرية على شبكة الإنترنت، .www.mofa.gov.qa/details.cfm?id=118

«دور المرأة البحرينية في الحياة السياسية» (المنامة: مركز الدراسات والبحوث التابع لمجلس النواب البحريني، 27 كانون الثاني/ يناير 2007)، على الرابط الآتي:

www.nuwab.gov.bh/StudiesCenter/Show.aspx?ArticleId=21

«دور المرأة في التنمية الاقتصادية في سلطنة عُمان»، "موقع مجموعة المستثمرون"، على الرابط الآتي: http://mosgcc.com/mos/magazine/print.php?storyid=746

دور المرأة العُمانية في المجال السياسي، موقع وزارة الإعلام العُمانية على شبكة الإنترنت، على الرابط الآتي: www.omanet.om/arabic/social/dev13.asp?cat=sdev&subcat=sdev2

راشد المازم، «المجتمع العُماني ورحلة البحث عن ذات حقوقية»، قضايا الخليج (25 تشرين الثاني/ نوفمبر 2010)، على الرابط الآتي:
www.gulfissues.net/m_p_folder/main_div/human_right/humanr_0017.htm

رانيا نوار، «تمكين المرأة بين التفسيرات الغربية وثقافتنا الإسلامية»، (1 حزيران/ يونيو 2010)، على الرابط الآتي: www.daawa.ma/affdetail.asp?codelangue=6&info=1791

رمضان عويس، «ازدهار المجتمع المدني هل يدعم الديمقراطية الخليجية؟»، شبكة إسلام أون لاين (12 تشرين الثاني/ نوفمبر 2000)، على الرابط الآتي:

www.islamonline.net/Arabic/politics/2000/11/article6.shtml

سبيكة النجار، «الحركة النسائية في الخليج»، دراسة منشورة على الرابط الآتي:
www.womengateway.com/.../SubpageArticle.aspx?...

سعاد زايد العريمي، «العلاقة بين المرأة والتنمية»، دراسة منشورة على شبكة الإنترنت (20 حزيران/ يونيو 2010)، على الرابط: ?www.badiaonline.org/index.php.

«السعوديون يعتبرون مشاركة المرأة السياسية مخالفة شرعية»، شبكة الإعلام العربية (15 تموز/ يوليو 2010)، على الرابط الآتي:

www.moheet.com/show_news.aspx?nid=394522& pg=5

السيد عليوة ومنى محمود، «مفهوم المشاركة السياسية»، منشورة على موقع مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية على شبكة الإنترنت على الرابط الآتي:

www.dctcrs.org/s5459.htm.

شحاتة ناصر، «المرأة الخليجية والانتخابات: أسباب التعثر وآليات دفع المشاركة»، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، على الرابط الآتي:

www.ecssr.ae/ECSSR/appmanager/portal/ecssr?

عبد الإله واردي، «التأصيل الفقهي للمشاركة السياسية»، موقع الحوار المتمدن (1 تموز/ يوليو 2008) على الرابط الآتي: www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=104505

عبدالله العمادي، «المرأة الخليجية ورحلة البحث عن ثقة الناخبين»، الجزيرة نت (7 أيار/ مايو 2002)، على الرابط الآتي:

www.aljazeera.net/.../4FA609C5-79BA-497D-BEBF-9FE178DEF8C4.htm

علي راضي حسانين، «دور المرأة الكويتية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية» (9 آذار/ مارس 2004)، على الرابط الآتي:

www.ehcconline.org/information_center/wmview.php?ArtID=54

غادة الحبيب، «حقوق المرأة السياسية والاجتماعية والاقتصادية: نجوم كثيرة تتلألأ في سماء دولة الكويت»، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي: www.awapp.org/wmview.php?ArtID=1916

فوزية مطر، «البحرينية ليست جديدة على المشاركة السياسية»، الحوار المتمدن، العدد 1733 (13 تشرين الثاني/ نوفمبر 2006)، على الرابط الآتي:

www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=80762

كوثر الغانم، «يوم المرأة العالمي بين إنجازات المرأة الكويتية وطموحاتها»، وكالة الأنباء الكويتية (7 آذار/ مارس 2008)، على الرابط الآتي:

www.kuna.net.kw/.../ArticleDetails.aspx?id...ar

«مؤسسة التنمية الأسرية بالإمارات تستعرض بالرباط إنجازات المرأة الإماراتية»، **وكالة أنباء الإمارات** (16 تشـرين الثاني/ نوفمبر 2007) www.wam.org.ae.

المجلس الأعلى للمرأة، لجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة والجمعيات واللجان النسائية، موقع المجلس الأعلى للمرأة، على الرابط الآتي:

www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=1223

المجلس الأعلى للمرأة، «دراسة موجزة عن مسيرة المرأة البحرينية»، على الرابط الآتي:
www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=831

المجلس الأعلى للمرأة، «مشاركة المرأة في الإدارة واتخاذ القرار في مملكة البحرين»، على الرابط الآتي: www.scw.gov.bh/default.asp?action=article&ID=840.

محمد سعيد عبدالمجيد، «العمل الخيري والتمكين الاقتصادي للمرأة»، على الرابط الآتي:
http://isegs.com/forum/showthread.php?t=2663

محمد صبرة، «أول مرة: وزيرتان في أكبر حكومة قطرية»، **إسلام أون لاين.نت** (1 تموز/ يوليو 2008)، على الرابط الآتي: www.islamonline.net

«المرأة البحرينية: تاريخ طويل من المشاركة في الشأن العام»، **وكالة أنباء البحرين** (المنامة: 21 أيار/ مايو 2007)، www.bna.bh.

المرأة العُمانية، موقع وزارة الخارجية العُمانية، على الرابط الآتي:

www.mofa.gov.om/mofanew/index_arabic.asp?id=18

«المرأة القطرية»، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، على الرابط الآتي:

www.pogar.org/arabic/countries/theme.aspx?t=4&cid=15.

مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، المرأة الخليجية وحصاد عام 2006، موقع بوابة المرأة، على الرابط الآتي:

www.womengateway.com/arwg/e-+library/Studies/PoliticalParticipation/education1.htm

«المرأة والرجل في دولة قطر: صورة إحصائية 2008» (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جهاز الإحصاء)، على الرابط الآتي: www.scfa.gov.qa/statistical_reports

مركـز الخلـيج للدراسـات الاسـتراتيجية، «المـرأة العربيـة والمـشاركة الـسياسية: الحـاضر والمستقبل»، 17شباط/ فبراير 2005، موقع المرأة العربية والمشاركة السياسية، على الرابط الآتي:
www.awapp.org/wmview.php?ArtID=501

مهدي حسانين، «فشـل المرأة الكـويتية في الانتخـابات... هل هو تكريس لظاهرة خليجية؟»، الحوار المتمدن (25 حزيران/ يونيو 2008)، على الرابط الآتي:
www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=138883

مهدي حسانين، «المـرأة العُمانـية: مسـيرة إنجازات تستحق الوقوف عندها»، الحوار المتمدن (6 تموز/ يوليو 2008)، على الرابط الآتي:
www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=140070

منتدى سيدات الأعمال القطريات على شبكة الإنترنت: www.qbwf.net.

موقع الاتحاد والجمعيات النسائية على شبكة الإنترنت: http://moumineen.ae/assou.htm.

موقع الخيمة: www.al-khayma.com/investigations/qatariwomen_06042009.

موقع مراكز التنمية الأسرية على شبكة الإنترنت:
www.fdc-shj.ae/index.php?action=pages&id=4.

موقع وزارة التربية والتعليم البحرينية على شبكة الإنترنت على الرابط الآتي:
www.moe.gov.bh/statistics.aspx

ميساء عبدالخالق، «المرأة القطرية سيدة أعمال تدير مشروعات كبـيرة بنجـاح وكفـاءة»، موقـع المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة (أمان) (21 حزيران/ يونيـو 2007) www.amanjordan.org.

«النساء يشكلن 10٪ من أعضاء السلك الدبلوماسي»، المركـز العـربي للمـصادر والمعلومـات حول العنف ضد المرأة "أمان"، على الرابط الآتي:
www.amanjordan.org/a-news/wmview.php?ArtID=1069

نرمين أحمد عبدالحميد، «انتخابات الإمارات: أي مـــوقع في إطـار الإصلاح؟»، شبكة إسلام أون لاين (25 كانون الأول/ ديسمبر 2006)، على الرابط الآتي:

www.onislam.net/arabic/newsanalysis/analysis-opinions/arab-region/86930-2006-06-25%2000-00-00.html

وكالة أنباء البحرين (7 آذار/ مارس 2008) www.bna.bh.

وكالة الأنباء القطرية، على الرابط الآتي:

www.qnaol.net/QNAAr/Main_Sectors/Family_Society/Pages/Womenstatus.aspx

نبذة عن المؤلف

عطا السيد الشعراوي، حاصل على بكالوريوس في العلوم السياسية، من كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، عام 1996.

وهو يشغل منصب المسؤول الإعلامي، بإدارة الأوقاف السنية، في وزارة العدل والشؤون الإسلامية في مملكة البحرين، وكان قد عمل باحثاً ومحرراً في مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية خلال الفترة (1999 - 2009).

ألف الكثير من الدراسات التي نشرت في دوريات خليجية وعربية متنوعة؛ منها: «دول الخليج في مواجهة كارثة أنفلونزا الطيور»، مجلة **آراء حول الخليج** (دبي)، و«كازخستان: إصلاح أم تعزيز للسلطوية»، **مجلة الديمقراطية** (القاهرة)، و«المرتزقة في العراق»، **مجلة السياسة الدولية** (القاهرة)، و«القدس في القرارات الدولية»، مجلة صامد (عُمان)، و«السعودية بين تياري العنف والإصلاح»، مجلة **شؤون خليجية** (القاهرة)، كما شارك في تأليف بعض الكتب؛ ومنها: **المجتمع المدني في دول مجلس التعاون الخليجي** (القاهرة: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2005).

سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون

شهدت السنوات العشر الأخيرة، إنجازاتٍ نوعية للمرأة الخليجية التي نالت الكثير من الحقوق والمكاسب السياسية والاجتماعية والاقتصادية، غير أن ما تم تحقيقه للمرأة الخليجية حتى الآن - برغم أهميته الكبيرة - ليس على مستوى الطموحات، ولا يتناسب والمبادرات والسياسات الحكومية وما يبذل من جهود متميزة؛ وهنا، تظهر إشكالية عدم التوازن بين ما هو مقدم من جهود ضخمة، وما هو محقق على أرض الواقع.

يحاول هذا الكتاب، التعرف إلى هذا الخلل وأسبابه، وتقديم الحلول المختلفة؛ لمعالجة هذا الوضع، من خلال التعرف إلى: السياسات والمبادرات التي اتخذتها حكومات دول الخليج للنهوض بالمرأة، وتأثيرها في أوضاع المرأة، ومدى استجابة المرأة لتلك الجهود، ومعرفة: لماذا لم تحقق الإنجازات المرجوة؟ وما العقبات التي تحول دون ذلك؟ وكيف يمكن التغلب على تلك العقبات؛ بما يضمن الاستفادة القصوى من السياسات الحكومية؟

وقد تم تقسيم الكتاب، إلى ثلاثة فصول: يعنى أولها، بالإطار المفاهيـ للموضوع، وهو يشمل: مفاهيم: "التمكين" و"المشاركة" و"التنمية"، ويتصد الفصل الثاني، للسياسات المتبعة في دول مجلس التعاون للنهوض بالمرأة، بيـ يرصد الفصل الثالث، الإنجازات والتحديات، ثم يقدم الكتاب رؤية مستقبل لوضع المرأة الخليجية.

ISBN 978-9948-14-402-1

